

На правах рукописи

Ишкинина Марина Халимовна

**ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПЕРЕД РАБОТНИКАМИ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Специальность: 22.00.04 –
Социальная структура, социальные институты и процессы

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Екатеринбург – 2017

Работа выполнена на кафедре социологии и работы с молодежью ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет».

Научный руководитель: доктор социологических наук,
профессор
Ирназаров Рашит Исмагилович

Официальные оппоненты: **Петров Александр Викторович**,
доктор социологических наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный университет»,
профессор кафедры экономической
социологии

Аникеева Оксана Петровна,
кандидат социологических наук,
ФГАОУ ВО «Тюменский
государственный университет»,
доцент кафедры мировой экономики и
международного бизнеса Финансово-
экономического института

Ведущая организация: Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Пермский государственный
национальный исследовательский
университет»

Защита состоится 21 ноября 2017 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.285.17 на базе ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» по адресу: 620000, г. Екатеринбург, пр. Ленина, 51, зал заседаний диссертационных советов, комн. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», <http://lib.urfu.ru/mod/data/view.php?d=51&rid=272968>

Автореферат разослан «___» _____ 2017 г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета,
доктор социологических наук, доцент

Антонова Наталья Леонидовна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Расширение и углубление рыночных отношений, ориентация на инновационное социально-экономическое развитие, выход организаций на международный рынок, высокая интеллектуализация производства предъявляют работодателям новые требования в области подготовки квалифицированных специалистов, организации достойной оплаты их труда, создания благоприятных условий для производительного труда и социальной поддержки работников. Возрастает ответственность производственных организаций перед государством, обществом за обеспечение устойчивого развития отечественной экономики.

Актуальность темы исследования обусловлена потребностями осмысления особенностей формирования и проявления социальной ответственности организаций в современных условиях хозяйствования. Повышение самостоятельности и расширение полномочий хозяйствующих субъектов в организации производственной деятельности и разработке социальной политики привели к повышению степени ответственности организаций в своей деятельности, ее последствий как перед работниками, так и обществом.

В современных условиях производственные организации становятся одним из главных субъектов реализации целей и задач социальной политики, направленной на улучшение условий труда, быта, отдыха работников и их семей. Реализация социальной ответственности организаций перед работниками выступает неотъемлемым фактором развития человеческого капитала и предпосылкой повышения уровня жизни и благосостояния работающего населения.

Организации несут ответственность не только перед своими работниками, но и перед субъектами внешнего взаимодействия: акционерами, поставщиками сырья, комплектующих, потребителями, инвесторами, государственными структурами, местным сообществом в целом. Возникает сложная, противоречивая система ответственности как перед своими работниками, так и перед теми структурами, с которыми организация постоянно взаимодействует в своей производственной, социокультурной деятельности, добиваясь достижение конкурентных и устойчивых позиций на национальном и глобальном рынках.

Существуют проблемы теоретической разработки сущности и содержания социальной ответственности организаций. Она исследуется чаще всего с позиций анализа факторов, ведущих к отклонению (несоблюдению) организацией юридических нормативов, определяющих ее жизнедеятельность. Не исследуется глубинные причины отказа от добровольного принятия как нормативных, так и дополнительных обязательств, реализация которых обеспечивает устойчивое развитие всех групп специалистов организации, возрастание ее роли в социально-экономическом, социокультурном развитии той территории, где она

функционирует. Не выявляются с социологических позиций механизмы возникновения и развития социальной ответственности организации.

Социологический анализ особенностей формирования и реализации социальной ответственности организации требует рассмотрения следующих противоречий:

– между необходимостью максимального учета социальных интересов работников как наиболее уязвимой категории в системе трудового взаимодействия и ослаблением государственного регулирования и контроля деятельности организаций с одновременным расширением полномочий хозяйствующих субъектов;

– между необходимостью развития социальной ответственности у руководителей организаций перед работниками как условия повышения эффективности их работы, роста производительности труда, удовлетворенности полученными результатами и готовностью администрации добровольно принять обязательства, направленные на активное включение трудового коллектива в решение производственных и внепроизводственных задач его деятельности;

– между необходимостью повышения социальной ответственности организаций и неэффективностью договорных инструментов взаимодействия сторон производственных отношений, слабостью позиций профсоюзных организаций в представительстве и защите интересов работников, отсутствием институционализации механизмов обязательной социальной отчетности.

Степень научной разработанности темы.

Основы познания феномена ответственности, особенностей его формирования и проявления на различных уровнях общественного взаимодействия (личности, социальной группы, коллектива, организации) были заложены в трудах представителей философской мысли: Аристотеля, Т. Гоббса, И. Канта, Э. Левинаса, Х. Ленка, Дж. Локка, Ж.-П. Нанси, Ф. Ницше, П. Рикера, Ж.-П. Сартра, Э. Фромма, Ю. Хабермаса и др.

Общетеоретические вопросы изучения ответственности, предпосылок ее возникновения, функционирования, институционализации с точки зрения системы социального взаимодействия рассмотрены в работах М. Вебера, Э. Дюркгейма, Р. Мертона, Т. Парсонса, П. Сорокина. Проблемы осмысления социальной ответственности организаций с позиции межличностного взаимодействия, раскрытие морально-этических механизмов ее формирования представлены в трудах Е.Е. Вендерова, А.А. Гусейнова, А.В. Меренкова, Я.Л. Морено, Э. Мэйо, В.Г. Подмаркова, Ф. Ротлисбергера и др.

Концептуальное значение для исследования социальной ответственности организаций перед работниками имеют также работы по вопросам различных аспектов социально-трудовых отношений.

Теоретические аспекты социально-трудовых отношений исследовали классики экономической науки: К. Маркс, А. Маршалл, А. Смит,

М. Фридман. Существенный вклад в анализ особенностей трудовых отношений в современных условиях внесли также следующие авторы: Н.А. Абузярова, Г.Р. Баймурзина, С.М. Белозерова, Н.А. Волгин, Н.П. Дронишинец, Г.Е. Зборовский, Е.Г. Мамытов, Ф.У. Мухаметлатыпов, У.Н. Назарова, А.В. Петров, Т.С. Сулимова, М.М. Сунарчина, Н.И. Шаталова и др.

В имеющихся публикациях по социальной ответственности внимание сосредотачивается в основном на экономических, политических, правовых аспектах явления. Работы по вопросам корпоративной социальной ответственности, получившей в настоящее время широкое развитие, как правило, ориентированы на исследование ответственности в качестве фактора достижения устойчивого регионального (территориального) развития, повышения качества корпоративного управления и экономического роста на макроуровне.

Большое влияние на формирование исследовательских позиций автора оказали труды: О.П. Анисеевой, Ю.Е. Благова, Г. Боуэна, А.Ф. Гончарова, Н.Н. Зарубиной, А.Е. Костина, Н.А. Кричевского, А. Кэрролла, М.И. Либоракиной, В.А. Остроуховой, С.П. Перегудова, Р. Фримана и др., рассматривающих социальную ответственность как фактор устойчивого общественного развития и обеспечения интересов различных групп граждан.

В исследованиях С.Ф. Гончарова, Т.В. Гришиной, В.А. Кушпова, И.В. Марика, Т.В. Чубаровой внимание сосредотачивается на вопросах внутренней социальной ответственности организации, ее роли в обеспечении социальных потребностей и социальной защиты работников.

Признавая высокую научную ценность работ перечисленных авторов, необходимо отметить, что выводы и положения, содержащиеся в их трудах, требуют дальнейшего углубленного социологического изучения в части раскрытия особенностей формирования социальной ответственности организаций в процессе взаимодействия с работниками, ее содержательных границ, механизмов регламентации и проявления в современных условиях.

Научная проблема, решаемая в диссертационном исследовании, состоит в раскрытии противоречий, связанных с формированием и развитием социальной ответственности производственных организаций перед работниками в современных условиях.

Объектом исследования является социальная ответственность производственной организации перед работниками.

Предметом исследования является формирование и реализация социальной ответственности организаций перед работниками в современных условиях.

Цель диссертационного исследования – выявление факторов формирования и особенностей реализации социальной ответственности организаций перед работниками в современных условиях.

В соответствии с поставленной целью определены следующие **задачи**:

– осуществить теоретический анализ социальной ответственности организации в системе социального взаимодействия субъектов производственной деятельности;

– выявить комплекс внутренних и внешних факторов, оказывающих влияние на формирование и проявление социальной ответственности организации перед работниками в современных условиях;

– на основе эмпирических данных изучить особенности реализации организациями социальной ответственности перед работниками в производственной сфере, раскрыть значимость влияния объективных и субъективных факторов на социально-трудовые взаимоотношения субъектов взаимодействия;

– выявить обстоятельства, под влиянием которых находят практическое воплощение возможности организации осуществлять социально ответственную деятельность перед работниками в сфере внепроизводственных отношений;

– провести сравнительный анализ и выявить особенности реализации социальной ответственности перед работниками организациями государственной (с участием государства) и частной формы собственности;

– разработать практические предложения по повышению социальной ответственности организаций перед работниками.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых в области фундаментальной философии, социологии, экономики, институциональной, экономической социологии, социологии труда, а также работы по вопросам социальной ответственности организаций и корпоративной социальной ответственности.

При решении поставленных задач использовались общенаучные методы исследования, в том числе методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, сравнения и аналогии, историко-логического анализа, принципы системного, структурно-функционального, институционального подходов, а также качественные и количественные методы социологического исследования: опрос (в том числе экспертный), глубинные интервью, контент-анализ документов, детерминационный анализ.

Эмпирическую, информационную базу диссертационной работы составили законодательные и нормативно правовые акты Российской Федерации и Республики Башкортостан, статистические данные Федеральной службы государственной статистики и ее регионального подразделения в Республике Башкортостан, Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации, Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан, информационно-аналитические, программные документы Международной организации труда, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, общественных организаций, материалы периодической печати.

В диссертационной работе использованы результаты социологических исследований:

– глубинных интервью с работниками производственных организаций государственной (с участием государства) формы собственности – ПАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение», ФГУП «Уфимское приборостроительное производственное объединение», частной формы собственности – ФЛ ОАО Вимм-Билль-Данн «Уфамолагропром», ООО «Уфанефтегазмаш», проведенного в 2016 году. Выборочная совокупность работников составила 16 информантов;

– глубинных интервью с управленческим персоналом, занимающим руководящие должности различных уровней в производственных организациях государственной (с участием государства) формы собственности – ОАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение», частной формы собственности – ООО «Уфимский краностроительный завод», ООО НПП «Промышленный Резерв», ООО «Уралтехсервис», ООО «Академия вкуса», проведенного в 2017 году. Выборочная совокупность руководителей составила 8 информантов;

– экспертного опроса «Социальная ответственность организаций перед работниками», проведенного автором. Объектом исследования выступили специалисты по трудовым отношениям, занимающие должности начальников, заместителей начальников и главных специалистов территориальных отделов Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан. Объем выборки составил 52 эксперта из 16 муниципальных районов и городов Республики Башкортостан. Метод исследования – анкетирование. Время проведения: апрель – июнь 2015 года;

– исследования «Трудовые ресурсы, занятость и человеческое развитие», проведенного Центром изучения человеческого потенциала Института стратегических исследований Республики Башкортостан (Институтом социально-политических и правовых исследований Академии наук Республики Башкортостан) с участием автора. Руководитель проекта – к. социол. н. Валиахметов Р.М. Объектом исследования выступило экономически активное население Республики Башкортостан от 18 до 72 лет, выборка – вероятностная, стратифицирована по типу населенного пункта и социально-экономическому подрайону Республики Башкортостан, объем выборки составил 1001 чел. Данные обработаны в статистическом пакете IBM SPSS 19. Сроки полевых работ – июль-сентябрь 2012 года;

– вторичного анализа результатов социологических исследований аналитических центров и компаний, коллективов и авторов по отдельным направлениям социально-трудовых отношений: ВЦИОМ, группы компаний HeadHunter, онлайн-сервиса Recruitnet.ru, А. Чудинова (г. Калининград, 2010г.) и др.

– контент-анализа корпоративных сайтов крупных производственных организаций Российской Федерации (АК «АЛРОСА», АНК «Башнефть», ПАО «Северсталь», ГМК «Норильский никель», ОАО «СУЭК», ОАО

«НОВАТЭК», ОАО «Казаньоргсинтез», ОАО «ММК», ПАО «НК «Роснефть», ОАО «РусГидро», ПАО «Татнефть», ПАО «Уралкалий») о реализуемой ими социальной политике организаций и проявлении социальной ответственности перед работниками (2014-2016гг.).

Научная новизна диссертационной работы заключается в следующем:

1. Уточнено определение социальной ответственности организации как осознание всеми ее субъектами взаимозависимости при реализации добровольно или вынужденно принятых обязательств, направленных на достижение как общих, так и частных целей совместной производственной и внепроизводственной деятельности.

2. Впервые выделены и раскрыты особенности формирования и проявления вынужденной и добровольно принятой социальной ответственности организации перед работниками, органами местной и федеральной власти.

3. Исследован механизм формирования добровольно принимаемой социальной ответственности применительно к субъектам производственной деятельности, включающий установку на должное выполнение установленных законом обязательств, полное соблюдение условий их реализации, гордость за достигнутые результаты.

4. Проведен анализ внешних (государственное нормативное регулирование, социальное партнерство, корпоративные инициативы, деятельности органов законодательной и исполнительной власти) и внутренних факторов (личностные характеристики субъектов трудовой деятельности, правовая культура администрации), оказывающих влияние на формирование социальной ответственности организации перед работниками.

5. Впервые проведен комплексный анализ особенностей реализации социальной ответственности перед работниками в производственной сфере и сфере внепроизводственных отношений в разрезе организаций государственной и частной форм собственности.

6. На материалах эмпирического исследования доказано превалирование вынужденной формы проявления социальной ответственности руководства организации перед работниками, формируемой под влиянием наказания за нарушение установленных законом обязательств. Отмечается отсутствие готовности соблюдать их в полной мере и постоянно повышать социальную ответственность перед работниками.

7. Разработаны рекомендации по повышению социальной ответственности организаций перед работниками в современных условиях.

Основные положения, выносимые на защиту, состоят в следующем:

1. Социальная ответственность организации перед работниками рассматривается как основанная на осознании объективной взаимозависимости субъектов трудовой деятельности реализация комплекса требований по выполнению установленных законом и принятых дополнительных обязательств, направленных на совершенствование условий производственной и внепроизводственной деятельности работников.

2. Раскрыт механизм формирования добровольно принятой ответственности субъектов производственного взаимодействия, включающий осознание долга по реализации обязательств перед субъектами совместной производственной и внепроизводственной деятельности, переживание гордости при их успешном выполнении.

3. На материалах эмпирических исследований выявлен низкий уровень готовности администрации организаций добровольно принять как установленные законом, так и принятые под влиянием профсоюзных и иных организаций обязательства перед работниками.

4. Доказано, что администрация организаций не обеспечивает в полной мере выполнение требований законодательства в области трудовых отношений: нарушаются социально-трудовые права работников на безопасные условия труда, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, обучение безопасным методам работы, своевременную оплату труда, проведение ее регулярной индексации. Реализация ответственности в сфере внепроизводственных отношений (предоставление дополнительных социальных льгот и гарантий), не подкреплённой нормами трудового законодательства и основанной на договорных инструментах рекомендательного характера (в рамках социального партнерства), зависит от личной воли руководства организаций.

5. Показано, что факторами, определяющими низкий уровень реализации социальной ответственности организаций перед работниками, являются: несовершенство законодательной базы в области ее регулирования, отсутствие действенных инструментов экономического стимулирования, механизмов обязательной социальной отчетности, ослабление контрольно-надзорных функций государства, чрезмерная либерализация полномочий руководителей в сфере трудовых отношений, неэффективность деятельности профсоюзных организаций, их зависимость от руководства.

6. На основе сравнительного анализа проявления социальной ответственности перед работниками организациями различных форм собственности выявлено, что в целом уровень реализации ответственности в государственных (с участием государства) организациях несколько выше, чем в частных. Причиной является постоянный контроль их деятельности органами власти, активная работа профсоюзных структур и исторически возложенная на крупные государственные корпорации миссия по созданию и поддержке социальной сферы.

7. Разработаны конкретные рекомендации по формированию добровольно принимаемой социальной ответственности организаций в современных условиях, которые включают совокупность мер, обеспечивающих создание эффективного сотрудничества органов федеральной и муниципальной власти, профсоюзов, администрации организаций при принятии и выполнении обязательств по совершенствованию условий производственной и внепроизводственной деятельности работников.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Теоретическое значение диссертационной работы состоит в разработке концептуальной модели системы социальной ответственности организации. Выводы и обобщения исследования могут быть использованы в экономической социологии, социологии труда, социологии организации, стать методологической основой исследования трудовых отношений в организации.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в возможности применения его выводов и рекомендаций в целях повышения социальной ответственности организаций перед работниками и совершенствования их взаимоотношений на разных уровнях системы трудовых отношений. Результаты исследования могут быть использованы также высшей школой, системой повышения квалификации руководителей и специалистов по проблемам социальной ответственности, а также в работе с персоналом организаций, руководителями профсоюзных организаций.

Достоверность результатов, полученных в ходе диссертационного исследования, подтверждается обоснованностью методологических и теоретических положений, глубокой проработкой научной литературы, разнообразием используемых в работе источников информации, а также использованием методов и процедур сбора, обработки и анализа данных, релевантных поставленным цели и задачам.

Соответствие специальности ВАК 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы выражается в реализации требований пункта 28. Социально-производственные структуры и трансформация социально-структурных отношений. Групповая интегрированность. Трудовая мотивация в системе квалификации и содержательности труда работника.

Апробация результатов исследования. Соискатель принял участие в работе ряда российских и республиканских конференций, семинаров, в том числе: IX Международной научно-практической конференции «Социально-экономические науки и гуманитарные исследования» (г.Новосибирск, 2015г.), Международной научно-практической конференции «Интеграция мировых научных процессов как основа общественного прогресса» (г.Казань, 2013г.), VI Международной научно-практической заочной конференции «Теоретические и методологические проблемы современных наук» (г.Новосибирск, 2012г.), Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 175-летию образования службы государственной статистики в Республике Башкортостан и Всероссийской переписи населения 2010 года (г.Уфа, 2010г.), Международной научно-практической конференции «Роль классических университетов в формировании инновационной среды регионов» (г.Уфа, 2009г.).

Автор принял участие в семинаре по Европейской социальной хартии, организованном Департаментом Европейской социальной хартии и Европейского кодекса социального обеспечения, генеральным директоратом по правам человека и верховенству закона Совета Европы в сотрудничестве с федеральным и региональным министерствами труда и социальной защиты населения (г.Уфа, 3-4 сентября 2013 года), на «круглом столе» по вопросам

трудовых отношений в современной России в рамках IV Всероссийского социологического конгресса (23-26 октября 2012 года, г.Уфа). Автор участвовал в разработке Доклада о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан «Труд, занятость и человеческое развитие» (г.Уфа, 2015г.), Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов Республики Башкортостан, объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительства Республики Башкортостан на 2014-2016 годы.

Структура и объем работы. В соответствии с поставленными целью, задачами и логикой исследования определена структура работы, включающая введение, две главы, заключение, список литературы, 2 приложения. Основная часть диссертационной работы изложена на 176 страницах печатного текста, включает 14 диаграмм, 4 таблицы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обосновывается актуальность, отмечается степень изученности и научной разработанности проблемы исследования, формулируются цели и задачи, определяются объект и предмет исследования, обосновывается научная новизна и положения, выносимые на защиту, излагается теоретико-методологическая основа и эмпирическая база исследования, раскрывается практическая значимость работы и апробация полученных результатов.

В первой главе **«Теоретико-методологические подходы к анализу социальной ответственности организаций»** рассматриваются научные основания изучения категории «социальная ответственность», проводится социологический анализ ответственности организации в системе взаимодействия администрации (руководства) и работников как субъектов производственного процесса, раскрывается механизм генерации ее добровольно принятой формы, исследуется совокупность внутренних и внешних факторов, определяющих ее формирование и развитие в современных условиях.

В параграфе **1.1 «Социальная ответственность организаций в системе социального взаимодействия субъектов производственной деятельности»** изучены различные теоретические подходы к анализу феномена ответственности (философский, этический, юридический, социологический), обоснована комплексность их применения.

В работе исследуется эволюция научных представлений об ответственности, приводящая к ее постепенному восприятию не только как характеристики отдельно взятого индивида, но и в отношении социальных групп, институтов, организаций.

Опираясь на тезис П. Сорокина о том, что в основе всякого социального явления лежит взаимодействие и взаимовлияние отдельных индивидов, диссертантом предпринята попытка исследования сущности социальной ответственности организации с позиций деятельностного подхода.

В данном контексте в широком смысле социальная ответственность определяется как особая система зависимости социальных субъектов, формирующаяся в ходе их взаимодействия, направленного на достижение некоторого общего результата. Это, в свою очередь, предполагает особое проявление воли, направленной на самоограничение, отказ от приоритета личных интересов, принятие субъектом деятельности интересов партнеров и связанных с этим обязанностей.

Отмечается, что производственная организация, вписываясь в общественно-политическую и экономическую подсистемы общества и выполняя свое институциональное предназначение по производству общественно необходимых товаров и услуг, оказывается включенной в объективно обусловленное взаимодействие с другими его субъектами (потребители продукции, государственные структуры, деловые партнеры, инвесторы, организации-конкуренты, СМИ, местное сообщество), определяющее соответствующее содержание и формы проявления организацией социальной ответственности перед каждым из них. Наибольшая зависимость проявляется в отношениях организации и ее работников, являющихся ключевой стороной взаимодействия, без которых производство как таковое не может состояться и качество человеческого капитала которых определяет устойчивость и конкурентоспособность организации.

Рассмотренная с позиций системного подхода организация представляет собой структурный элемент общественной макросистемы, созданный ей институт для реализации первичных общественных потребностей в производстве необходимых для жизнеобеспечения общества товаров и услуг и вторичных – в обеспечении занятости, повышении уровня жизни работающего населения, развитии качественных характеристик рабочей силы, улучшении экологической ситуации, выполняемые в ходе проявления и реализации социальной ответственности. При этом вклад организации в упорядочение внешней среды способствует достижению конкурентных преимуществ в долгосрочной перспективе.

Как коллективное единство организация представлена в разрезе особенностей характеристик выполняемых индивидами функций: исполнительских трудовых и управленческих, являющихся основой разграничения администрации и работников как субъектов производственной деятельности.

Социальная ответственность организации определяется диссертантом как основанная на взаимной зависимости субъектов реализация установленных законом и добровольно принятых обязательств, направленных на достижение как общих, так и частных целей субъектов совместной социальной деятельности. Комплекс социальной ответственности организаций представлен ответственностью администрации перед работниками, другими представителями управленческой структуры, ответственностью работников перед администрацией и трудовым коллективом.

Выделяется наиболее значимый по роли в процессе труда вид ответственности, оказывающий влияние на состояние трудового потенциала организации и качество жизни работающего населения – ответственность руководства перед работниками, предполагающая проявление ответственного отношения как в процессе производственной деятельности, так и реализации комплекса внепроизводственных мероприятий с целью повышения качества жизни работников и членов их семей.

Проведено исследование механизма возникновения ответственности у субъектов взаимодействия на основе степени свободной реализации принимаемых ими обязательств. Выделяется *добровольно* принимаемая и *вынужденная* ответственность, возникающая под угрозой наказания за нарушение определенных требований закона.

Доказано, что механизм формирования *добровольно* принимаемой организацией ответственности основан на чувстве долга за необходимость выполнения требований, предъявляемых государством к организации в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности и социальной политики. Установленные требования дополняются совокупностью обязанностей, формируемых в процессе разработки и выполнения коллективного договора, социальных программ, направленных на обеспечение благоприятных условий для производственной и внепроизводственной деятельности работников.

Выявлено, что добровольно принятая ответственность предполагает проявление конкретных усилий, направленных на сознательную заботу о взаимодействующих сторонах, выполнение предъявляемых обязанностей и предписаний. При достижении желаемых результатов возникает чувство гордости за успешную реализацию принятых обязательств. Регулятором должного выполнения своих обязанностей, их соответствия утвержденным нормам и правилам, является совесть – способность к критической самооценке, выбору оптимального варианта сочетания группового и личного интереса.

Раскрыт механизм формирования *вынужденной* ответственности, включающий совокупность санкций за нарушение требований законодательства, регулирующих производственную деятельность организации, страх административного и уголовного наказания, установку на формальное выполнение правовых требований при активном поиске способов их скрытого нарушения.

Отмечается, что в современных социально-экономических и политических условиях в нашей стране важной задачей является формирование добровольно принимаемой администрацией и работниками социальной ответственности.

В параграфе 1.2 **«Факторы, определяющие формирование и проявление социальной ответственности организаций перед работниками»** проанализированы внутренние и внешние факторы, влияющие на развитие социальной ответственности организаций перед работниками.

В качестве внешних факторов диссертантом обозначены: институциональная среда, содержащая в своей основе государственное нормативное регулирование, устанавливающее правила и инструменты реализации организациями социальной ответственности; эффективность функционирования механизмов договорного регулирования трудовых отношений субъектов производственной деятельности (через механизм социального партнерства); уровень развития добровольных корпоративных инициатив в области ответственности (социальная отчетность); внутреннего фактора – морально-этические и личностные характеристики субъектов производственной деятельности.

В ходе исследования влияния указанных факторов на реализацию социальной ответственности организаций диссертантом выявлены проблемы, сдерживающие ее развитие как в рамках действующего нормативно-правового регулирования, так и договорного взаимодействия через механизм социального партнерства.

Обосновано, что несовершенство законодательной базы регулирования и контроля реализации социальной ответственности организаций, в том числе отсутствие установленных на уровне государства комплексных налоговых и распределительных механизмов, способных поощрять организации, реализующие социальные программы и мероприятия, направленные на повышение качества жизни работников и их социальное благополучие, низкая эффективность санкционных инструментов и ослабление контрольно-надзорных функций государства, сокращение административной нагрузки на организации, чрезмерная либерализация сферы трудовых отношений представляют собой основные причины, оказывающие негативное влияние на реализацию организациями социальной ответственности.

Отмечается, что в современных условиях, когда государство ограничивает свое участие в социально-трудовом регулировании лишь определением минимальных гарантий, основным механизмом регламентации социальной ответственности в производственных организациях становится коллективный договор, устанавливающий права и обязанности каждого из субъектов и защищающий права работников как наиболее социально уязвимой стороны.

Обозначены основные причины затруднения развития коллективно-договорного регулирования: ослабление позиций и сокращение числа профессиональных союзов в производственных организациях, несформированность структур объединений работодателей на территориальном и муниципальном уровнях, нежелание руководства организаций брать на себя дополнительную социальную нагрузку, нестабильность финансового положения организаций, нехватка квалифицированных специалистов по труду.

Важным представляется отсутствие конкретных положений об ответственности сторон и санкционных механизмов за невыполнение

принятых обязательств, без чего договорное регулирование не может эффективно влиять на развитие социальной ответственности.

Выявлены факторы, препятствующие эффективному осуществлению профессиональными союзами своего главного предназначения по защите интересов работников: их зависимость от администрации организации, отсутствие законодательной инициативы профсоюзов на федеральном и в большинстве региональных уровнях, социальная пассивность работников, отсутствие стремления к объединению и коллективной защите своих интересов, недоверие к деятельности профсоюзов.

Отмечается, что открытость и прозрачность деятельности СМИ, государственных контрольно-надзорных органов и органов государственной власти, публикующих в открытом доступе как информацию о лучших социальных практиках организаций, так и о деятельности организаций, не выполняющих свои социальные обязательства перед работниками, способны оказать влияние на реализацию социальной ответственности организаций.

Рассмотрев практику реализации организациями социальной отчетности, диссертант приходит к выводу о том, что существующая модель социальной отчетности носит добровольный, рекомендательный характер, не содержит единой системы показателей по определенным направлениям социальной ответственности, поэтому в современных условиях не представляется эффективным стимулом ее развития.

Диссертантом выделены внутренние факторы, сдерживающие процесс развития социальной ответственности организаций в современных условиях. К ним отнесены: низкие морально-этические качества руководителей, недостаточный уровень их правовой культуры, являющиеся во многом следствием непродуманных, поспешно реализованных социально-экономических реформ переходного периода с установлением рыночной идеологии получения прибыли любым путем, пренебрегая интересами обеспечения достойных условий жизни больших масс тружеников.

Вместе с тем такие личностные характеристики руководителей как порядочность, честность, справедливость, совесть, умение постоять за коллектив, ставить его интересы выше личных, готовность заниматься вопросами повышения качества трудовой жизни работников, привлечения их к процессу управления организацией определены в качестве необходимых условий для развития социальной ответственности.

Во второй главе **«Реализация социальной ответственности организаций перед работниками в современных условиях»** на материалах эмпирических исследований раскрываются противоречия в проявлении социальной ответственности перед работниками в разрезе организаций государственной и частной форм собственности по комплексу направлений производственной сферы и сферы внепроизводственных отношений, анализируются причины, сдерживающие ее развитие в современных условиях.

В параграфе 2.1 «**Социальная ответственность организаций перед работниками в производственной сфере**» на материалах эмпирических исследований раскрыты противоречия в реализации организациями ответственности перед работниками в процессе производственной деятельности, заключающейся в создании необходимых условий труда на рабочем месте, соответствии оплаты труда за выполнение трудовых функций, развитии образовательного и профессионального уровня работников, их адаптации к производственной среде, предоставлении возможности карьерного роста.

Результаты социологических исследований, проведенных диссертантом среди работников организаций (глубинные интервью, анкетный опрос), экспертов по труду, коррелирующие с данными официальной статистики, ведомственными данными, являются основанием для характеристики уровня социальной ответственности организаций по обозначенным направлениям.

Показано, что уровень социальной ответственности организаций в области условий и охраны труда является низким, а их деятельность – неэффективной, неспособной в полной мере решать задачи по созданию на каждом рабочем месте условий, соответствующих требованиям законов, регулирующих трудовую деятельность. Выявлено нежелание руководства инвестировать техническую модернизацию производства и обновление основных производственных фондов, износ которых в отдельных отраслях промышленности достигает 80%.

Почти половина опрошенных указывает на отсутствие динамики улучшения условий труда, что ведет к высоким показателям производственного травматизма и профессиональной заболеваемости среди работников. Респондентами отмечается нарушение трудовых прав работников в области условий труда (сокрытие несчастных случаев, необеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, непроведение инструктажей и обучения безопасным методам работы, отсутствие служб охраны труда).

Не способствуют развитию ответственности организаций ограниченные представления и низкий уровень требований самих работников к состоянию условий труда на производстве. Доля работников, полностью и скорее удовлетворенных условиями труда в организациях государственного и частного секторов, составляет соответственно 66,3% и 70,3%. Большинство работников связывают благоприятные условия труда лишь со своевременной выдачей средств санитарной гигиены, индивидуальной защиты и проведением первичного инструктажа по технике безопасности. Так считают более 75% работников государственных производственных организаций и почти 90% работников частных.

Обозначены основные причины низкой ответственности руководства организаций в области условий и охраны труда, среди которых недостаточное государственное регулирование и эффективность работы контрольно-надзорных органов (на это указали 46,8% опрошенных экспертов по труду) вследствие сокращения численности государственных инспекторов по охране

труда в рамках реформирования деятельности государственных инспекций. Отмечается неэффективность санкционных механизмов, способствующих безусловному соблюдению требований правовых норм, отсутствие масштабных эффективных стимулирующих инструментов к расширению гарантий в этой области, неслаженность взаимодействия с муниципальным уровнем власти.

Более 20% экспертов по труду к указанным причинам причисляют низкую компетентность руководства и нежелание совершенствовать работу в данном направлении, выражающуюся в отсутствии у большинства руководителей организаций осознания высокой ценности жизни и здоровья работников, чувства гордости за усилия, прилагаемые к сохранению их здоровья, долга перед коллективом за заботу о сотрудниках.

В ходе исследования установлено, что в условиях смещения государством вектора социальной ответственности по оплате труда работников в направлении производственных организаций на фоне низких морально-нравственных качествах большинства руководителей, ориентированных на эгоистические цели получения личной выгоды в ущерб социальному благополучию работников, при слабом контроле профсоюзных организаций данная сфера социально-трудовых отношений содержит множество проблем и противоречий.

Почти половиной экспертов по труду уровень социальной ответственности организаций в области оплаты труда оценен как низкий. Этот вывод подтверждается данными различных источников о занижении гарантированной тарифной части в размере заработной платы, составляющей не более 40% при рекомендованном значении 50-70%, наличии случаев несвоевременной выплаты заработной платы у 21,4% опрошенных работников, неоплачиваемой сверхурочной работы у 10,7% работников государственных организаций, отсутствии и недостаточном проведении ее индексации руководством почти половины российских организаций, высокой дифференциации в уровнях заработной платы низкооплачиваемых и высокооплачиваемых работников, достигающей 10-12%.

Диссертант делает вывод о необходимости введения жесткого контроля государством за проведением регулярной индексации заработной платы, своевременной и полной ее выплаты, снижением дифференциацией ее уровня среди работников и руководителей, основного и вспомогательного персонала, установлением прозрачных систем оплаты труда, отражающих зависимость уровня заработной платы от трудового вклада работника с целью повышения социальной ответственности администрации перед работниками.

Исследованы проблемы несоответствия структуры профессионального образования потребностям производства, нехватки кадров рабочих профессий вследствие утраты государственного контроля за подготовкой квалифицированных специалистов, нежелания руководства заниматься вопросами кадровой политики, пассивности самих работников в повышении своего профессионально-квалификационного уровня. Сказанное подтверждается низкими затратами производственных организаций на

обучение персонала, отсутствием во многих организациях центров обучения, контрактных соглашений с образовательными учреждениями.

По данным исследований диссертанта, за последние пять лет 72,4% работников производственных организаций ни разу не обучались на курсах повышения квалификации по своей специальности, 88,0% не переобучались на другую специальность, 71,6% не проходили обучение по месту работы, 78,9% работников не имели возможности в течение последних пяти лет обучаться в техникумах и колледжах. Руководство производственных организаций не занимается системной подготовкой квалифицированных рабочих кадров, а пытается решать свои кадровые проблемы путем поиска и привлечения подготовленных кадров со стороны. В целом отказываются инвестировать в обучение сотрудников 26% организаций, оплачивать часть стоимости обучения готовы 19% организаций.

Выявлена пассивная позиция самих работников в вопросах профессионального развития: почти 60% работников считают свой уровень образования вполне достаточным для работы в организации, 86,7% работников нигде не обучаются. Пассивность является следствием отсутствия в производственных организациях мер, стимулирующих процесс повышения образовательного и квалификационного уровня работников, в том числе, возможностей карьерного продвижения по итогам обучения, а также субъективностью кадровой политики, ее зависимостью от личных предпочтений руководителей.

Диссертант приходит к выводу, что повышение социальной ответственности организаций в области профессионального развития работников включает организацию гибкой системы, обеспечивающей непрерывный процесс подготовки квалифицированных кадров с учетом потребности в специалистах на ближайшую и долгосрочную перспективу развития производства, осуществляемый в тесном контакте с образовательными учреждениями всех уровней при условии государственной поддержки организаций, системно занимающихся вопросами обучения работников (в том числе в рамках налогового законодательства во взаимосвязи с механизмами коллективно-договорного регулирования) и предоставлении руководством социальных гарантий обучающимся работникам

В качестве основных проблем в области проведения производственной адаптации молодых работников диссертантом выделены организационные: отсутствие служб адаптации работников, социологов, психологов, школы наставничества, единых правил организации этой работы, наличие дефицита финансовых средств на ее ведение, отсутствие критериев оценки эффективности на законодательном уровне.

Социальная ответственность руководства организаций по управлению деловой карьерой сотрудников характеризуется отсутствием нормативной регламентации и методического сопровождения данной деятельности, нехваткой квалифицированных специалистов кадровых подразделений, способных проводить комплекс взаимосвязанных процедур по формированию

стратегии кадровой политики, ограниченными представлениями руководства об эффективности работы по повышению качества кадрового потенциала, отсутствием чувства долга за будущее возглавляемой организации.

На основе анализа реализации ответственности в разрезе производственных организаций государственной (с участием государства) и частной формы собственности показано, что социальная ответственность крупных государственных (с участием государства) организаций характеризуется более высоким уровнем по сравнению с частными организациями (более быстрыми темпами идет процесс обновления производственного оборудования, организованы профилактические медицинские осмотры, работают отделы охраны труда, службы производственной адаптации, функционируют образовательные центры, существуют школа наставничества).

Обосновано, что преимущественные показатели добровольно принимаемой социальной ответственности производственных организаций государственного сектора в других сферах трудовых отношений, обусловлены в значительной степени более активной регулирующей и контролирующей ролью государственных и профсоюзных структур в их деятельности, а также исторически возложенной на крупные государственные корпорации миссией по обеспечению поддержки социально-трудовой сферы.

В параграфе 2.2 **«Социальная ответственность организаций перед работниками в сфере внепроизводственных отношений»** раскрыты проблемы реализуемой в рамках коллективных договоров и социальных программ ответственности по социальной поддержке работников в сфере внепроизводственных отношений, составными элементами которой являются мероприятия по укреплению здоровья работников и членов их семей, организации медицинского обслуживания и негосударственного пенсионного обеспечения, улучшению жилищно-бытовых условий работников, организации отдыха и досуга их детей.

Обозначена высокая значимость предоставляемого социального пакета (оплачиваемые отпуска, больничные дни, различные выплаты и компенсации) почти для каждого пятого опрошенного, дополнительного социального пакета (поликлиника, путевки, детский сад, жилье) – для 14% работников.

При этом отмечается нежелание руководителей организаций заниматься вопросами социальной политики, что подтверждается низкой долей социальных расходов в общей структуре расходов на персонал в российских организациях, которая составила в 2013 году 24,6% при аналогичных показателях в США, европейских государствах, Бельгии – от 33 до 52%. Лишь 19% организаций регулярно проводят мероприятия, направленные на поддержку сотрудников и членов их семей, 43% – делают это эпизодически.

В ходе исследования выявлены сокращение масштабов направлений социальной поддержки работников, передача объектов социальной инфраструктуры муниципальным органам власти, ее коммерциализация, противоречия между потребностями работников и фактической реализацией

руководством составляющих социального пакета. Низок уровень участия организаций в улучшении жилищных условий работников: лишь 3,2% опрошенных работников получают займы на приобретение жилья, 3% – на оплату найма жилья. Организацией отдыха и оздоровления охвачены 8,7% работников, занятиями спортом – 3,8% респондентов.

Обозначены причины, препятствующие созданию устойчивой системы предоставления работникам социальных гарантий: нежелание руководителей организаций брать на себя повышенные обязательства перед работниками по предоставлению дополнительных социальных льгот и гарантий из-за ориентации на сиюминутную экономическую прибыль ввиду небыстрой окупаемости вложений в социальную сферу, неэффективность функций общественного контроля по реализации положений коллективного договора, рекомендательный характер требований по социальной поддержке в рамках трехсторонних соглашений, слабость государственных стимулирующих мер, способствующих развитию сферы внепроизводственных отношений.

Результаты исследований показывают, что социальная ответственность организаций перед работниками в сфере внепроизводственных отношений в государственных (с участием государства) организациях несколько выше, чем в организациях частного сектора. Объясняется это тем, что у первых, как правило, существует профсоюзная организация, принят коллективный договор, имеется социальная инфраструктура, доставшаяся в основном по «наследству» от социализма, приняты определенные социальные обязательства для поддержания конкурентоспособности и деловой репутации при участии государственных структур.

Исследование выявило отсутствие установки руководителей организаций на создание необходимых условий для развития трудового коллектива и должного выполнения предъявляемых законом требований по реализации социально-трудовых обязательств перед работниками, превалирование вынужденной ответственности при частичном выполнении установленных законом норм и правил. Глубинные интервью с руководителями организаций свидетельствуют об ограниченном восприятии большинством из них (83%) содержания социальной ответственности, сводимой к созданию рабочих мест и соблюдению основных трудовых прав работников, отсутствию стремления к развитию ее добровольной формы сверх установленных законодательством норм. Эти данные коррелируют с мнением работников и экспертов по трудовым отношениям: 82,3% работников считают, что в современных условиях организации не несут никакой социальной ответственности перед ними, более половины экспертов характеризуют ее уровень как низкий.

Диссертантом отмечается, что в современных условиях необходимо укрепление контрольно-регулирующих позиций государства в сфере трудовых отношений, направленных на повышение заинтересованности производственных организаций в расширении масштабов социальных программ и ускорении решения социальных задач, стоящих перед страной, подборе и подготовке руководителей производственных организаций,

обладающих готовностью к добровольному принятию социальной ответственности перед работниками.

В заключении сформулированы основные выводы по диссертационному исследованию, предложены рекомендации по повышению социальной ответственности производственных организаций перед работниками в современных условиях, обозначены перспективы дальнейшего анализа исследуемой проблемы.

Основные положения диссертации отражены в публикациях общим объемом 4,49 п.л., в числе которых 3 статьи в рецензируемых научных журналах, включенных в перечень ВАК.

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных ВАК:

1. Ирнарзоров Р.И., Юсупова М.Х. (Ишкинина М.Х.) Социальная ответственность: к вопросу о возникновении / Р.И. Ирнарзоров, М.Х. Юсупова // Вестник Башкирского университета. – 2011. – Т. 16. – № 1. – С. 176-180, 0,56 п.л. (авторские не разделены).

2. Ишкинина М.Х. Социальная ответственность предприятия перед работниками / М.Х. Ишкинина // Вестник ВЭГУ. – 2013. – № 2 (64). – С. 179-182, 0,26 п.л.

3. Ирнарзоров Р.И., Ишкинина М.Х. Предприятие как субъект социальной ответственности перед работниками / Р.И. Ирнарзоров, М.Х. Ишкинина // Вестник ВЭГУ. – 2014. – № 2 (70). – С. 37-42, 0,44 п.л. (авторские не разделены).

Другие публикации:

4. Юсупова М.Х. (Ишкинина М.Х.). Трудовой потенциал промышленных предприятий в переходный период / М.Х. Юсупова // Современная экономика: теоретические и практические подходы. Вторая Республиканская научно-практическая конференция студентов, аспирантов и молодых преподавателей: Материалы конференции. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2009. – С. 152-155, 0,19 п.л.

5. Юсупова М.Х. (Ишкинина М.Х.). Ответственность трудового коллектива за адаптацию молодых работников к условиям труда / М.Х. Юсупова // Роль классических университетов в формировании инновационной среды регионов. Современное гуманитарное образование как основа гуманизации общества: Материалы Международной научно-практической конференции. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2009. – Т. IV. – Ч. 2. – С. 242-246, 0,23 п.л.

6. Юсупова М.Х. (Ишкинина М.Х.). Проблема определения показателей социальной ответственности предприятия / М.Х. Юсупова // Статистика и общество: история, современность, развитие (к 175-летию образования службы государственной статистики в Башкортостане и Всероссийской переписи населения 2010 года): Материалы Всероссийской научно-практической конференции / Башкортостанстат, ИСППИ АН РБ. – Уфа, 2010. – Т. 2. – С.266-269, 0,27 п.л.

7. Юсупова М.Х. (Ишкинина М.Х.). М. Вебер о влиянии духовного начала на социально-экономическое развитие / М.Х. Юсупова // О вечном и преходящем: Сборник научных статей. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2010. – С. 117-121, 0,24 п.л.

8. Юсупова М.Х. (Ишкинина М.Х.). Социально-трудовые отношения как основа формирования социальной ответственности / М.Х. Юсупова // Социально-экономическое развитие современного социума: Сборник научных трудов / Отв. ред. Х.Б. Асылгужин, – Уфа: РИЦ БашГУ, 2011. – С. 72-79, 0,43 п.л.

9. Ишкинина М.Х. Социальная ответственность предприятия в части заработной платы / М.Х. Ишкинина // Теоретические и методологические проблемы современных наук: материалы VI Международной научно-практической заочной конференции. – Новосибирск: ООО Агентство «Сибпринт», 2012. – С. 133-135, 0,15 п.л.

10. Ишкинина М.Х. Социальная ответственность предприятия перед работниками в сфере охраны труда (на примере предприятий Республики Башкортостан) / М.Х. Ишкинина // Интеграция мировых научных процессов как основа общественного прогресса: сборник материалов Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С.В. Кузьмина. – Казань, 2013. – Ч.1. – С. 84-89, 0,32 п.л.

11. Ирнарзоров Р.И., Ишкинина М.Х. Социальное самочувствие и трудовая деятельность / Р.И. Ирнарзоров, М.Х. Ишкинина // Социокультурный портрет Республики Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова. – Уфа: Гилем, Башк. энцикл., 2013. – С. 62-70, 0,44 п.л. (авторские не разделены).

12. Ишкинина М.Х. Коллективный договор как инструмент нормативной регламентации социальной ответственности предприятия перед работниками / М.Х. Ишкинина // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования: сборник материалов IX Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: ЦРНС, 2015. – С. 197-201, 0,26 п.л.

13. Ишкинина М.Х., Лукиянов М.Ю. Роль профсоюзов в системе социального партнерства / М.Х. Ишкинина, М.Ю. Лукиянов // Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. – Уфа: Восточная печать, 2015. – С. 266-273, 0,25 п.л./ 0,09 п.л.

14. Ишкинина М.Х. К вопросу об оценке социальной ответственности предприятий перед работниками / М.Х. Ишкинина // Журнал научных и прикладных исследований. – 2016. – № 2. – С. 79-82, 0,45 п.л.