

Данилова Любовь Сергеевна
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
Нижний Новгород, Российская Федерация,
Москва, Российская Федерация
liubovdaniлова94@gmail.com

Шпилев Дмитрий Анатольевич
Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет
имени Н. И. Лобачевского,
Нижний Новгород, Российская Федерация
shpilev72@mail.ru

Социальная ответственность бизнеса: дискурс в российских научных изданиях

Аннотация. Объектом исследования является социальная ответственность бизнеса. Основным источником эмпирических данных стал контент-анализ российских научных изданий (публикации 2013–2018 гг.), проведенный авторами в декабре 2019 года. Предметом исследования являются подходы к пониманию экспертным и научным сообществом социальной ответственности бизнеса в аспекте трудовых отношений, описанные в российских научных изданиях.

Ключевые слова: социальная ответственность бизнеса; работодатели; наемные работники; рабочие места; филантропия; социально-трудовые риски

Danilova Liubov Sergeevna
National Research University
«Higher School of Economics»
Nizhny Novgorod, Russian Federation
liubovdaniлова94@gmail.com
Shpilev Dmitry Anatolyevich
National Research
Nizhny Novgorod State University
named after N. I. Lobachevsky,
Nizhny Novgorod, Russian Federation
shpilev72@mail.ru

Business social responsibility: a discourse in russian scientific publications

Abstract. The object of the study is the social responsibility of small and medium-sized businesses. The main source of empirical data was the content analysis of Russian scientific publications (publications 2013–2018) conducted by the authors in December 2019. The subject of the study is the approaches to understanding the social responsibility of small and medium-sized businesses in the aspect of labor relations, described in Russian scientific publications.

Keywords: philanthropy; employers; employees; hired workers; working places; social and labor risks; social responsibility of business

Социальная ответственность бизнеса

Под социальной ответственностью бизнеса традиционно понимается соблюдение субъектами бизнеса норм и правил в области экологии, этики, милосердия и сострадания. Данные нормы и правила или вообще не прописаны в законодательстве, или не определены в нем четко. Однако выполнение субъектами бизнеса данных норм и правил оказывает большое влияние на качество и уровень жизни как отдельных социальных групп (часто находящихся в тяжелом, пограничном положении), так и всего общества в целом. Исторически истоком дискуссии о социальной ответственности бизнеса являются ежегодные отчеты о социальной деятельности предприятий, которые начинают публиковаться в Америке в конце 60-х годов XX века (Social Balance Sheet). Чуть позже – в начале 70-х годов XX века – подобные отчеты начинают выходить в Германии (Sozialbericht). Предприятия, не участвующие в добровольных социальных проектах (пожертвованиях), не фигурирующие в ежегодных отчетах, рисковали своей репутацией среди потребителей, могли в последующем иметь большие проблемы с дальнейшим развитием бизнеса.

В новой России этот термин получил аббревиатуру СОБ, а его смысловое содержание стало предметом активной дискуссии между государством, корпорациями и гражданским обществом. В кругах исследователей появляются определения социальной ответственности как своеобразного «мейнстрима» [Фролов, Рожков, 2013: 3] предпринимательской деятельности. Характер осуществления социально ответственной деятельности для многих организаций продолжает оставаться добровольным: фирмы увеличивают вложения в природоохранную деятельность, развитие территорий, благотворительную помощь социально незащищенному населению и т.д. Особое внимание уделяется развитию профессионального потенциала работников, охране их труда, заботе об их здоровье. Это обусловлено тем, что эффективное использование трудовых ресурсов способно не только существенно увеличить уровень доходов отдельной фирмы (что соответствует концепции социально эффективной занятости, реализуемой в постиндустриальном обществе) [Андреев, 2010], но и улучшить состояние экономики страны в целом. Более того, общемировая тенденция миграции работников и рост их трудовой мобильности заставляют бизнес обращать пристальное внимание на проблему удержания ценных кадров в организации.

С точки зрения данного исследования, труд работников во всех его аспектах (оплата, безопасность, условия и т.д.) – одна из ключевых тем, рассматриваемых в контексте реализации политики социальной ответственности работодателя. В этой связи необходимо попробовать найти ответы на следующие вопросы: должны ли обязательства работодателя перед работниками ограничиваться статьями Трудового кодекса; как существующие законодательство поддерживает работодателей в их стремлении быть социально ответственными; какие эффекты (положительные или отрицательные) несет для работодателя и работников социально ответственная

позиция; какие проблемы общего плана существуют в этой области? С помощью анализа российских научных публикаций авторы предпринимают попытку найти ответы на вышеперечисленные вопросы и сформировать целостный подход к пониманию социальной ответственности бизнеса в аспекте трудовых отношений.

Эмпирическая база исследования

Авторами был проведен многомерный контент-анализ 200 публикаций российских научных изданий за период с 2013 по 2018 гг. (база данных РИНЦ), касающихся вопросов социальной ответственности бизнеса в целом, и в аспекте трудовых отношений, в частности. Авторы предприняли попытку обозначить основные направления дискурса исследуемой проблемы, позволяющие не только оценить существующее положение вещей, но и спрогнозировать перспективы реализации политики социальной ответственности работодателя в России по отношению к работникам.

В анализируемых статьях были выделены слова и словосочетания, относящиеся к теме труда работников, в частности «труд», «условия труда», «труд работников», «охрана труда», «работники», «заработная», «оплата труда», «рабочие», «производительность труда», «обеспечение», «рынок труда», «безопасность», «производство». Анализ, проведенный с помощью ПО «Lekta», позволил выделить несколько тематических блоков, касающихся вопросов трудовых отношений:

- Государственное регулирование деятельности работодателя в аспекте труда работников (в этом сюжете речь, в первую очередь, идет об охране труда и его условиях, в том числе о безопасности труда);
- Мероприятия, проводимые социально ответственным работодателем по отношению к персоналу (в данном сюжете основной акцент делается на улучшении условий жизни работников, повышении их квалификации и т.д.);
- Оплата труда (заняла отдельное место в исследованиях, так как является основным обязательством работодателя перед работниками);
- Проблемы в исследуемой области.

Описание каждого из сюжетов будет приведено ниже.

Необходимо отметить, что в данной работе часто встречаются понятия «социальная ответственность бизнеса» и «корпоративная социальная ответственность». Опираясь на позицию некоторых исследователей в этой области [Фехтел, 2015; Мукашева, 2014; Гапонова, Рац, 2013; Виттенберг, 2015], предлагаем считать эти понятия равноценными. В то же время, не исключается, что в иных научных публикациях может рассматриваться вопрос различия вышеописанных понятий, однако в рамках данного исследования эти возможные различия не будут являться существенными.

Место социальной ответственности работодателя в общей системе корпоративной социальной ответственности

Вопрос о месте социальной ответственности работодателя в общей системе корпоративной социальной ответственности не вошел в список сюжетных линий, однако считаем необходимым рассмотреть его, чтобы упростить понимание сущности тех аспектов, речь о которых пойдет далее.

По мнению многих исследователей, социальная ответственность бизнеса носит многоуровневый характер [Мукашева, 2014; Зубарева, Попова, 2014; Андрющенко, Андикаева, 2015; Лагутин, 2016; Лабаджян, Каспарова, 2014; Мамяшева, 2017; Кравченко, Попова, 2014; Демушина, Коваленко, 2014]. Описание уровней социальной ответственности представлено на Рисунке.

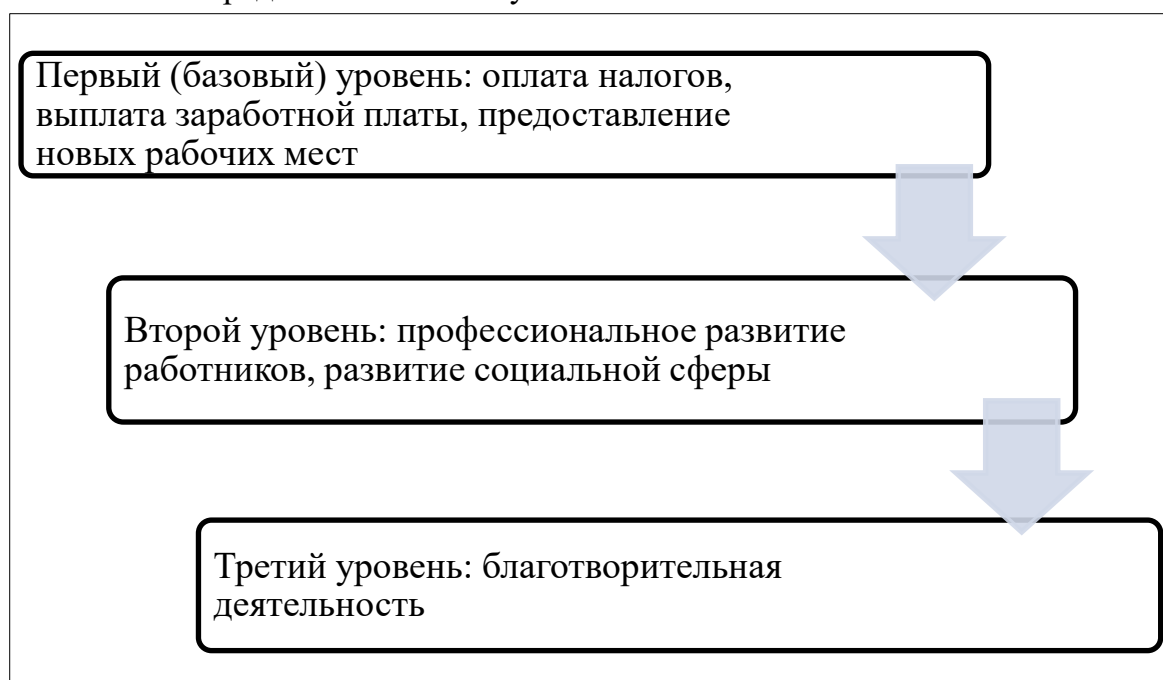


Рисунок. Уровни социальной ответственности бизнеса

Обращаясь к Рисунку, обозначим основные характеристики каждого из уровней социальной ответственности бизнеса:

1. *Первый (базовый) уровень*: традиционно предполагает выполнение бизнесом своих прямых обязательств. Считается, что любая добросовестная организация обязана осуществлять социально ответственную деятельность на базовом уровне. Помимо аспектов, описанных выше, некоторые исследователи [Зубарева, Попова, 2014] включают в базовый уровень СОБ выпуск продукции (оказание услуг) надлежащего качества, соблюдение в процессе производства технологических регламентов и стандартов.

2. *Второй уровень*: в отличие от базового уровня, второй уровень предполагает обеспечение работников достойными условиями жизни (а не только исполнение минимальных требований трудового законодательства). Вторым уровнем социальной ответственности является гарантом предоставления работникам некоторых льгот и

дополнительных возможностей (к примеру, включение работников в число собственников предприятия), инвестиций в человеческий капитал (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации персонала; охрану здоровья работников; улучшение пенсионного и жилищного обеспечения; программы повышения качества жизни членов семьи сотрудника).

3. *Третий уровень*: считается наивысшим в системе СОБ. Характер обязательств, принятых на себя работодателем на данном уровне, является полностью добровольным. Считается, что осуществление благотворительной деятельности предполагает достижение наибольшего количества социальных эффектов.

Таким образом, социальная ответственность работодателя покрывает базовый и средний уровни, представленные на Рисунке (так как они напрямую связаны с выполнением законодательно закрепленных обязанностей по отношению к работникам, а также с улучшением условий их труда). Сознательное невключение благотворительной деятельности в зону ответственности работодателя (организации), основано на позиции Н. Смита [Кузина, Чернышева, 2015: 156], который предлагает считать корпоративной филантропией все, что не является расходами непосредственно на работников. Так, к примеру, помощь предприятия детскому дому может считаться филантропией, а оплата образования работников или их добровольное медицинское страхование – уже социальная ответственность. Дополним, что, пожалуй, главным отличием социальной филантропии от социальной ответственности является односторонний характер первой.

Государственные основы социальной защиты работников

В вопросе реализации принципов социальной ответственности государство и работодатели находятся в созависимости [Виттенберг, 2015]. Так, очевидно, что предприятие должно нести ответственность за достойные условия труда работников – в то же самое время, организации в своей деятельности опираются на правовую базу, предложенную государством. Другой пример: бизнес ответственен за качество выпускаемой продукции, но в процессе производства руководствуется ГОСТами, за разработку которых несет ответственность государство. Аналогичным образом, предприятия могут направлять сотрудников на повышение квалификации, однако российские работники, как правило, получают базовое образование в государственных учреждениях. Итак, именно государство формирует фундамент, позволяющий предприятиям реализовывать в своей деятельности принципы корпоративной социальной ответственности (КСО).

Социальная ответственность работодателя в Российской Федерации закреплена на законодательном уровне. В *Концепции социального государства* (статус социального государства закреплён за Российской Федерацией в статье 7 Конституции) четко выделяются границы социальной ответственности бизнеса в следующих аспектах [Аракелов, 2009: 23]:

- Обеспечение условий для воспроизводства рабочей силы;
- Своевременная выплата заработной платы и прочих обязательных платежей;
- Обеспечение безопасных условий труда;
- Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников;
- Финансирование объектов социальной сферы;
- Осуществление благотворительной деятельности.

Реализация принципов социальной ответственности работодателя происходит в соответствии с *Трудовым Кодексом* Российской Федерации, в рамках которого регулируется рабочее время сотрудников, время, отведенное на их отдых и восстановление трудоспособности и т.д.

Реализация политики по обеспечению и сохранению занятости трудоспособного населения является непосредственной обязанностью *Управления по труду и занятости населения*. Основные направления деятельности Управления – организация деятельности по трудоустройству граждан (в т.ч. самозанятых), их профессиональной подготовке и переподготовке, социальной поддержке лиц, находящихся в поисках работы. Управления на региональном уровне информируют работодателей о положении на рынке труда, организуют ярмарки вакансий и учебные рабочие места, содействуют в процессе подбора работников. Считаем, что механизмы взаимодействия Управления и бизнеса нуждаются в совершенствовании, так как для работодателей (в особенности, представляющих малый бизнес) услуги Управления не представляют особого интереса, и они зачастую прибегают к альтернативным способам получения информации о рынке труда и поиска сотрудников (частные кадровые агентства, собственные службы найма персонала).

Еще одной важной инстанцией, призванной защищать интересы работников, являются *Профсоюзы*. Исследователи отмечают, что вопрос взаимодействия государства, бизнеса и профсоюзов в настоящее время становится важной экономической задачей, решение которой способствует использованию социальной ответственности в практической хозяйственной деятельности. Эффективное взаимодействие этих трех агентов предполагает, что «государство ведет себя как социальное государство, бизнес заинтересован в развитии человеческого капитала и социальных инвестициях, а наемный труд через профсоюзы имеет возможность защищать свои интересы» [Бардовский, 2015: 63]. В настоящее время социальную ответственность профсоюзов вряд ли можно признать полностью сформированной: отечественные предприниматели не рассматривают профсоюзы как равноправных партнеров; к тому же, возможностей лоббирования интересов в политической системе у профсоюзов меньше, чем у бизнеса [Бардовский, 2015: 65].

Важные функции для развития КСО осуществляют и общественные организации, к числу которых относится *Российский Союз Промышленников и Предпринимателей* – своеобразный штаб бизнес-сообщества России. РСПП формирует некоторые программные документы бизнес-сообщества, в которых

отражаются его стратегические цели, нормы деятельности, понимание социальной ответственности. Одним из основных документов, принятых РСПП для регуляции социально ответственного поведения организаций, является *Социальная хартия российского бизнеса* (принята на XIV съезде РСПП в 2003 г.) [Нуртдинова, 2015: 36]. Хартия определяет три основных направления социальной ответственности, среди которых первоочередную роль играет охрана труда и создание благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности работниками. К другим компонентам социально ответственного поведения относят охрану окружающей среды, а также развитие местного сообщества. Таким образом, Хартия определяет, что бизнес берет на себя ответственность перед работниками, государством, обществом. Социальная политика предприятия должна осуществляться в соответствии с нормами, определенными законодательно, а также с теми, что приняты на предприятии.

К числу проблем, препятствующих реализации принципов КСО, относят следующие:

- Отсутствие содействия государства в разработке современных законодательных и регулирующих механизмов и инструментов, развивающих ряд направлений социальной ответственности бизнеса [Черепанов, 2013: 147];
- Отсутствие системы социально-правовых воззрений на партнерство работников и работодателей [Чернышева, Шепеленко, 2015: 275]. Существующая в настоящее время система, к сожалению, иногда противоречит принципам правового регулирования трудовых отношений, предусмотренных Трудовым кодексом: на некоторых предприятиях наблюдается дискриминация в сфере труда, не реализуются права работника на условия труда, соответствующие требованиям безопасности, на получение заработной платы своевременно и в полном размере, на обязательное социальное страхование работников и т.д.;
- Отсутствие в российской модели КСО внешнего фокуса [Завьялов, Кострова, 2017]. Российская модель КСО направлена, в первую очередь, на улучшение внутренних элементов развития компаний, а стремление решить проблемы местного или глобального характера есть только у крупных корпораций.

Меры, предпринимаемые социально ответственным работодателем по отношению к персоналу

Исследователи [Заводчикова, 2015; Завьялов, Кострова, 2017; Зубарева, Попова, 2014; Кузнецов, Лоница, 2015; Савина, 2014] выделяют множество мер в работе с персоналом, которые позволяют считать работодателя, придерживающегося их, социально ответственным. На наш взгляд, наиболее логично рассмотреть эти меры с позиции первого и второго уровней КСО (см. Таблицу):

Таблица. Меры, предпринимаемые социально ответственным работодателем по отношению к персоналу

Первый уровень КСО	Своевременная выплата заработной платы Обеспечение работников только официальной заработной платой Своевременная и в полном объеме уплата налогов, страховых сборов Обеспечение социально-гигиенических условий труда Контроль за безопасностью труда Расширение рабочего штата Недискриминационные условия приема на работу Гарантии сохранения занимаемого рабочего места и возможность альтернативной занятости в случае его потери
Второй уровень КСО	Выплата социально значимой заработной платы Оздоровление работников и членов их семей Повышение профессионально-квалификационного уровня работников Удобный режим работы Нормальный психологический климат в коллективе Принципиально доброжелательное отношение руководства Защита социально незащищенных работников Вовлечение работников в число собственников предприятия Социальные инвестиции в улучшение пенсионного и жилищного обеспечения Помощь работникам в критической ситуации Развитие и поддержание корпоративной культуры

Исполнение социальных обязательств на базовом уровне КСО предполагает сохранение уровня *социальной защищенности* работников, а также снижение *степени социального трудового риска*. Под социальной защищенностью в данном случае понимается «конституционное и законодательное обеспечение всего комплекса прав и свобод человека» [Савина, 2014: 35]. Несовершенство существующей системы трудового законодательства вынуждает людей сталкиваться на работе с трудностями (например, «серая» заработная плата при юридически закрепленной обязанности работодателя оплачивать труд работников официально и т.д.).

Рассматривая понятие социально-трудового риска, отметим, что существует два подхода к его определению. Исследователи используют это понятие применительно к бизнесу [Шорохова, 2016] и к экономически активному населению [Денисова, Рукина, 2016]. Для предпринимателей такой риск, в первую очередь, связан с оттоком высококвалифицированного персонала, а также ростом социальной напряженности в регионе, если в нем в отношении персонала принимаются «непопулярные» решения. Для граждан, в свою очередь, социально-трудовой риск связан с утратой заработка (или иных доходов, получаемых в результате трудовой деятельности) по разным причинам: болезнь, инвалидность, выход на пенсию, рождение ребенка, получение трудового увечья, безработица.

Таким образом, неоднородность социальной защищенности в сфере труда и повышенный уровень социально-трудового риска ставят под угрозу возможности

сбалансированного развития человеческого потенциала в стране, поэтому следование политике КСО на базовом уровне необходимо как бизнесу, так и государству.

Реализация мероприятий по поддержке работников на втором уровне КСО непосредственно связана с *социальным инвестированием*. Социальное инвестирование – одна из характеристик поведения компании, разрабатывающей и реализующей разнообразные социальные программы одновременно в интересах внутренних и внешних стейкхолдеров [Артемов, 2013: 17]. В основе социального инвестирования лежит использование бизнесом материальных, финансовых и управленческих ресурсов с целью получения социального и экономического эффектов. Цели социального инвестирования, в первую очередь, стратегические, так как положительные результаты от вложений в социальную сферу компании получают только в долгосрочной перспективе.

В заключение отметим, что следование принципам социальной ответственности помогает бизнесу достичь успеха в кадровой политике через достижение следующих целей [Рыженкова, Соколова, 2015: 404]:

- Развитие собственного персонала;
- Снижение текучести кадров и привлечение лучших специалистов на рынке труда;
- Повышение производительности труда в компании;
- Улучшение имиджа компании как работодателя;
- Привлечение зарубежных специалистов за счет высокой репутации в сфере КСО;
- Стабильность и устойчивость развития человеческого капитала в долгосрочной перспективе.

Оплата труда как отдельный аспект социально ответственного поведения работодателя

Достойный труд – это стержень современного социального и экономического прогресса, а заработная плата обеспечивает работнику экономическую независимость, отдых, возможность содержания семьи и инвестиций в свое развитие [Савина, 2016: 109]. Согласно концепции социально эффективной занятости, использование трудовых ресурсов без удовлетворения запросов работника на личное развитие является крайне неэффективным, так как работник, не получающий удовольствия от своего труда и не имеющий пространства для личностного роста, всегда будет готов к смене места работы, потенциально увеличивая общий объем текучести кадров. И, что еще хуже, будет постоянно тяготиться своей работой, не испытывая стремления к повышению профессионального уровня. В том числе поэтому считается, что заработная плата должна быть достаточной для компенсации тех затрат, которые работник несет в процессе своей трудовой деятельности (так проявляется её воспроизводственная функция), а также должна побуждать интерес работников к

реализации своих способностей (так проявляется стимулирующая функция). При этом работников стимулирует не столько размер заработной платы, сколько соотношение её с фактической результативностью труда [Дзодзикова, Хубецова, 2014: 99].

Достойный уровень оплаты и условия труда способствуют повышению привлекательности организации-работодателя – это значит, что компания может привлекать на работу квалифицированный персонал [Раменская, Матвеева, Мешков, Корсунов, 2015: 106]. Помимо этого, обеспечение работников адекватной заработной платой и комфортными рабочими местами несет для организации следующие позитивные эффекты:

- Работодатели, которые предоставляют работникам компенсационный пакет, не только повышают имидж компании на рынке, но и стимулируют работников к повышению производительности [Киселева, 2015: 148];
- Работники, для которых созданы благоприятные условия жизни и трудовой деятельности, способны принести компании дополнительную прибыль – так как растет их производительность и, следовательно, повышается качество повышаемой продукции [Псарева, 2017: 7];
- Если компания занимается социальным инвестированием, это повышает лояльность к ней со стороны органов власти и других участников рынка [Псарева, 2017: 7; Бочкарева, Калинина, Копылова, 2014: 5].

В социальной ответственности предприятия по оплате труда выделяются три аспекта: 1) организация форм и систем оплаты труда, методов стимулирования труда; 2) своевременная выплата заработной платы; 3) обеспечение работников достойным уровнем заработной платы [Ишкинина, 2013: 180]. К сожалению, политика социальной ответственности по оплате труда реализуется не в полной мере, так как имеют место следующие проблемы:

- Несмотря на то, что согласно ст. 57 ТК РФ оплата труда относится к обязательным условиям трудового договора, прочтение ч. 1 ст. 74 позволяет думать, что условия оплаты труда в одностороннем порядке могут быть изменены работодателем [Нуртдинова, 2015: 38];
- В российских организациях должным образом не обеспечено равенство работодателей и работников в решении вопросов приема на работу, повышения в должности и т.д.: к примеру, в организациях повсеместно встречается практика установления на период испытательного срока сниженного оклада или депремирования сотрудников, проходящих испытание. По сути, такие действия можно считать дискриминационными, так как они ставят под сомнение необходимость учета результатов труда и деловых качеств работника, его предыдущего опыта и квалификации. Выходит, что факт прохождения испытания служит причиной снижения оплаты труда, и никакие достижения не позволяют работнику получать заработную плату, равную той, которую

получает работник, выполняющий ту же работу, но по истечении испытательного срока [Нуртдинова, 2015: 41];

- Основное назначение заработной платы – удовлетворение нужд работников и их семей. По мнению исследователей [Дзодзикова, Хубецова, 2014], уровень заработной платы не всегда обеспечивает доступность необходимых работникам благ (например, жилья), т.е. воспроизводственная функция оплаты труда не реализуется. Существенную роль в этом может играть сдерживание МРОТ, являющегося одним из ключевых элементов, характеризующих распределение социальной ответственности между работодателями и государством;
- В кризисных условиях бизнес применяет различные способы, чтобы сократить фонд заработной платы: работодатели добиваются уменьшения окладов, снижения тарифных ставок, снижения размеров премий или вообще их невыплаты, отмены компенсационных доплат, активизации штрафных санкций и др. При этом, некоторые способы экономии на оплате труда работников зачастую являются незаконными [Виттенберг, 2017: 92].

Таким образом, по мнению экспертов, социальная ответственность бизнеса в аспекте трудовых отношений в стране в настоящее время находится на достаточно низком уровне [Чернышева, Шепеленко, 2015: 275]. Исследователи связывают это, в первую очередь, с кризисными явлениями, способствующими росту безработицы. В условиях, когда предложение на рынке труда превышает спрос, для работодателя вопрос улучшений условий труда и жизни работников теряет актуальность [Бородушко, 2016: 50]. Помимо этого, **факторами, препятствующими реализации работодателями политики социальной ответственности**, являются:

- Разрозненные стандарты в области труда [Чернышева, Шепеленко, 2015: 275];
- Несоблюдение работодателями действующего законодательства. С одной стороны, эксперты [Парамохина, 2016] связывают этот фактор с низким уровнем дохода предприятий («вынужденная мера»). Некоторые исследователи, в свою очередь, подчеркивают, что низкий уровень экономической жизнеспособности не может являться поводом нарушать принципы социальной ответственности, так как экономические трудности организации являются следствием низкой экономической грамотности предпринимателя. С другой стороны, нежелание соблюдать законодательство обосновывают недостаточным социально-экономическим сознанием, которое не позволяет бизнесмену понять, что социально-экономические интересы работника (а не только получение собственной прибыли) должны стать одним из приоритетов в работе организации [Чернышева, Шепеленко, 2015: 275]. Несоблюдение законодательства ведет к повышению уровня социальной незащищенности работника и ситуации, когда благополучие персонала напрямую зависит от руководителя [Ахмадуллин, 2016: 209].

Некоторые проблемы реализации политики социальной ответственности работодателя могут быть решены путем поддержки местного предпринимательства, в особенности малого (так как именно такие предприятия способны быстро создавать новые рабочие места, предоставлять гибкие условия труда и найма, не обладают сложными управленческими структурами), а также повышения уровня социально-экономического сознания работодателей.

Отметим, что в российских публикациях социальная ответственность бизнеса в аспекте труда работников представлена с разных сторон, однако, существуют некоторые пробелы (в частности, в исследованиях рассмотрены в крайне незначительной степени моральные составляющие социальной ответственности работодателя; также практически не получили отражения вопросы, связанные с социальной ответственностью работников по отношению к работодателю), формирующие поле для дальнейшей работы в этой области.

Библиографический список

Андреев С. В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. М.: Институт социологии РАН, 2010. 184 с.

Андриющенко Г. И., Андикаева К. А. Экономические основы концепции социальной ответственности в сфере услуг // Социальная политика и социология. 2015. Т. 14. № 5 (112). С. 15–25.

Аракелов Г. П. Новые стандарты социальной политики предприятий // Российское предпринимательство. 2009. Т. 10. № 10. С. 21–26.

Артемов Е. А. Проблемы определения понятия «социальной ответственности бизнеса» и уровней её реализации в современных условиях // Экономика устойчивого развития. 2013. № 1 (13). С. 13–17.

Ахмадуллин И. Р. Социальная ответственность как потенциал конкурентоспособности малых предприятий // Казанский педагогический журнал. 2016. № 6 (119). С. 209–212.

Бардовский В. П. Формирование социальной ответственности государства, бизнеса и профсоюзов // Экономическая среда. 2015. № 2 (12). С. 63–67.

Бородушко И. В. Проблемы развития социально ориентированного бизнеса в условиях кризиса // Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2016. № 1 (30). С. 49–52.

Бочкарева Е. В., Калинина А. М., Копылова Г. А. Перспективные направления социальной политики отечественных компаний в области укрепления здоровья населения России // Здравоохранение Российской Федерации. 2014. Т. 58. № 4. С. 4–8.

Виттенберг Е. Я. Социальная ответственность бизнеса в России: вопросы теории // Социологическая наука и социальная практика. 2015. № 4 (12). С. 74–98.

Виттенберг Е. Я. Социальная ответственность российского бизнеса в условиях кризиса // Вестник института социологии. 2017. Т. 8. № 1 (20). С. 76–115.

Гапонова С. Н., Рац В. С. Социально-экономическая ответственность предпринимателей // Вопросы новой экономики. 2013. № 1 (25). С. 71–74.

Демушина О. Н., Коваленко Н. В. Корпоративная социальная ответственность в России: особенности российской модели // Бизнес. Образование. Право. 2014. № 4 (29). С. 80–83.

Денисова И. П., Рукина С. Н. Финансовое обеспечение социальной политики в современных условиях // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2016. № 37 (319). С. 2–12.

Дзодзикова Ф. В., Хубецова Н. Я. Особенности взаимодействия института социального партнерства с институтом социальной ответственности // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2014. № 3 (59). С. 98–102.

Заводчикова Т. Б. Корпоративная социальная ответственность российских компаний: теория и практика // Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. № 8 (130). С. 29–33.

Завьялов Ф. Н., Кострова А. А. Корпоративная социальная ответственность как решающее преимущества конкурентоспособности предприятия // Социальные и гуманитарные знания. 2017. Т. 4. № 3. С. 315–322.

Зубарева Л. В., Попова Е. В. Анализ категорий сущности социальной ответственности бизнеса // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2014. № 11 (17). С. 29.

Иишкинина М. Х. Социальная ответственности предприятия перед работниками // Вестник ВЭГУ. 2013. № 2 (64). С. 179–183.

Киселева Е. А. Компенсационный пакет: технология и механизмы формирования в организации // Бизнес. Образование. Право. 2015. № 3 (32). С. 147–152. 148.

Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года : (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ 30 декабря 2008 № 6-ФКЗ и № 8-ФКЗ) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс»: [веб-сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 02.04.2020).

Кравченко Л. А., Попова Н. А. Социальная ответственность бизнеса в России: к вопросу о содержании деятельности // Научное мнение. 2014. № 3. С. 36–40.

Кузина О. Е., Чернышева М. В. Корпоративная благотворительность и ответственность: обоснование понятий // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2015. № 4 (128). С. 154–165.

Кузнецов В. П., Лонина Т. Ф. Исследование уровня ожиданий социальной ответственности предприятий малого бизнеса со стороны потребителей // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Серия: Экономика и управление. 2015. № 3 (27). С. 72–82.

Лабаджян М. Г., Каспарова А. Ю. Понятие социальной ответственности бизнеса // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2014. № 1. С. 178–182.

Лагутин С. Г. Корпоративная социальная ответственность в современных условиях // Научный вестник Волгоградского филиала РАНХиГС. Серия: Политология и социология. 2016. № 2. С. 56–61.

Мамяшева К. В. Социальная ответственность бизнеса и её влияние на трудовой потенциал предприятия // Международный студенческий научный вестник. 2017. № 2. С. 104.

Мукашева Ж. Б. Корпоративная ответственность бизнеса как многоуровневая система // Вестник университета Туран. 2014. № 3 (63). С. 122–125.

Нуртдинова А. Ф. Социальная ответственность бизнеса: правовые аспекты экономической концепции // Журнал российского права. 2015. № 1 (217). С. 30–46.

Парамохина А. С. Реализация принципов социальной ответственности в малом бизнесе России // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2016. № 37. С. 147–152.

Псарева Н. Ю. Социальная ответственность как элемент социального менеджмента // Труд и социальные отношения. 2017. № 5. С. 3–12. 7.

Раменская Л. А., Матвеева Я. А., Мешков К. А., Корсунов П. П. Корпоративная социальная ответственность как фактор конкурентоспособности бизнеса // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2015. № 4 (44). С. 98–109.

Рыженкова М. В., Соколова Е. Л. Корпоративная социальная ответственность: понятие и содержание // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2015. № 6. С. 402–406.

Савина Т. Н. Анализ критериев оценки социально ответственного поведения бизнеса // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2016. Т. 12. № 3 (336) С. 107–118. 109.

Савина Т. Н. Институт корпоративной социальной ответственности как инновационный социально ориентированный проект // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. Т. 10. № 2 (239). С. 33–42.

Фехтел Е. В. Корпоративная социальная ответственность бизнеса – инновационный подход в решении социальных проблем // Сервис в России и за рубежом. 2015. Т. 9. № 1 (57). С. 94–103.

Фролов Д. П., Рожков С. А. Эволюция института социальной ответственности бизнеса в России: логика, форматы, фактор Всемирной торговой организации // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2013. Т. 9. № 21 (210). С. 2–12.

Черепанов С. В. Страхование как инструмент социальной защиты работников в системе корпоративной социальной ответственности // Актуальные проблемы экономики и права. 2013. № 2 (26). С. 147–151. 147.

Чернышева Ю. Г., Шепеленко Г. И. Социальная ответственность предпринимателя // Финансовые исследования. 2015. № 4 (49). С. 271–276.

Шорохова Н. А. Социальная ответственность как базовая ценность культуры предпринимательства // Вестник Института экономики и управления Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. 2016. № 1 (20). С. 61–66.