

Виды и формы внутренней социальной ответственности

Вопросы:

1. Основные черты и особенности внутренней КСО.
- 2. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности.**
- 3. Подходы и принципы составления социального пакета.**

Основные черты и особенности внутренней КСО.

- **Внешняя КСО**- реализуемая с помощью инвестиций во внешнюю среду организации.
- **внутренняя КСО**- реализуемая с помощью инвестиций, которые направлены внутрь организации.

К мерам внутренней социальной ответственности бизнеса

относятся:

1. Меры социальной защиты сотрудников организации.
2. Развитие человеческого капитала организации.
3. Выявление и учет интересов работников организации при принятии важных управленческих решений.
4. Проведение социально ответственной реструктуризации.

2. Виды внутренней корпоративной социальной ответственности:

- социальная защита персонала;
- отсутствие дискриминации в практике найма на работу;
- отсутствие дискриминации при карьерном продвижении;
- обеспечение защиты жизни и здоровья работников, в том числе санаторно-курортное лечение для сотрудников;
- достойное вознаграждение за труд, включая систему оплаты труда и меры социальной поддержки;
- участие компании в ипотеке и жилищном строительстве для своих сотрудников, в том числе жилищное строительство на условиях софинансирования муниципальных бюджетов;
- разработанная система взаимодействия с работниками как основными стейкхолдерами любой компании;
- обеспечение для работников возможности повышения квалификации, постоянного обучения;
- уважение семейных обязанностей работников, включая гибкую систему занятости и отпусков;
- обоснованные меры, дающие возможность трудовой самореализации представителям уязвимых групп, таких как коренные представители местных сообществ, мигранты, инвалиды и др.;
- участие в решении вопросов, связанных с молодежной или женской безработицей;
- информационно-разъяснительная работа, связанная с возможностью получения выплат и льгот на основе социальных программ;
- обучение и информирование работников в области социальной ответственности.

- Защита здоровья работников в современных условиях связана не только с созданием благоприятных условий труда, но и со стимулированием заинтересованности сотрудников в достижении целей организации. Современное понимание существующей связи между активным использованием организацией своих мотивационных ресурсов и здоровьем сотрудников.
- различные способы мотивации сотрудников позволяют ослабить многие негативные последствия нагрузки, приводящие к психосоматическим заболеваниям, эмоциональному выгоранию, а также депрессивным состояниям. Значит, различные мотивационные программы, внедряемые в организациях, также являются одним из видов внутренней КСО.

Результаты внедрения мер КСО

- развитие собственного персонала позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке;
- растет производительность труда в компании;
- улучшается имидж компании, улучшается репутация;
- происходит дополнительная реклама товара или услуги;
- происходит освещение деятельности компании в СМИ;
- достигается стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе;
- создается дополнительная возможность привлечения инвестиционного капитала для социально-ответственных компаний;
- обеспечивается сохранение социальной стабильности в обществе в целом;
- организация получает налоговые льготы.

Управление корпоративными социальными программами предполагает наличие следующих этапов:

1. определение приоритетов социальной политики компании;
2. создание специальной структуры управления социальными программами;
3. проведение программ обучения в области социальной ответственности;
4. разработка социальных программ компании;
5. реализация социальных программ компании;
6. оценка и доведение до сведения заинтересованных сторон результатов реализации социальных программ компании.

- *Приоритеты* социальной политики компании — это зафиксированные в документальном виде основные направления реализации социальных программ компании.
- Кроме социальных программ, для реализации на практике КСО компании необходимо иметь социальный бюджет и желательно — корпоративный кодекс, этический кодекс или подобный им документ.
- **Социальный бюджет** — это финансовые средства, выделяемые компанией на реализацию собственных социальных программ.
- **Корпоративный кодекс** — это формальное изложение ценностей и принципов построения деловых отношений компании.

Социальный пакет

- это вознаграждение за труд, которое получает работник компании помимо зарплаты.
- Стоимость социального пакета может составлять от трети до половины величины заработка.

Принципы составления социального пакета следующие.

- Взаимовыгодное сотрудничество. Льготные компенсации должны быть выгодны как сотруднику, так и работодателю.
- Поощрение предоставляется не в денежной форме, а в виде безналичной оплаты товаров и услуг или различных скидок и льгот.
- Диверсификация видов компенсаций от бесплатных обедов до льготных кредитов, субсидий и ведомственного жилья.
- Дифференциация получателей компенсаций: молодые специалисты, пенсионеры, женщины, имеющие детей и т.д.
- Справедливость и прозрачность получения льгот.

