

КЛАССИКА ТЕОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА

Ю. Е. Благов

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: КСО КАК СИСТЕМА (предисловие к разделу)

В каждой области управленческих знаний можно выделить ряд классических научных работ, не только сыгравших определяющую роль в становлении и развитии основных концепций и задавших направления исследований на долгие годы, но и оказавших серьезное влияние на практику менеджмента. Именно к таким работам в области изучения феномена корпоративной социальной ответственности (КСО) относится статья Донны Вуд, представляемая читателям «Вестника СПбГУ».

Статья с весьма претенциозным названием «Корпоративная социальная деятельность: пересмотр концепции» появилась на страницах влиятельного журнала *Academy of Management Review* в 1991 г., когда дискуссия о корпоративной социальной ответственности, активно ведущаяся в мировой управленческой литературе с середины 1950-х гг., зашла в своеобразный тупик. Логика дискуссии, согласно господствовавшим в тот период постпозитивистским канонам, требовала от исследователей поиска «парадигмы» как важнейшего условия признания новой теории. К началу 1990-х гг. оставалось сделать всего один шаг, но предпринимавшиеся попытки были или слишком робкими, или недостаточно последовательными.

Важно отметить, что дискуссия о КСО имела определенную специфику, во многом отличающую проводимые исследования от постпозитивистских представлений «нормальной науки».¹ Пионеры концепции, при всем различии подходов и трактовок, преимущественно рассматривали «корпоративную социальную ответственность» (*corporate social responsibility*) как производную от «моральной ответственности» систему принципов взаимодействия бизнеса и общества. Иными словами, концепция КСО изначально развивалась как *нормативная*. В фокусе дискуссии в 1950–1970-х гг. нахо-

¹ О генезисе концепции КСО подробнее см.: [Благов, 2006].

© Ю. Е. Благов, 2009

дились философские умозаключения, познавательная ценность которых если не отрицалась полностью, то не рассматривалась исследовательским мейнстримом как подлинно научная. В 1970–1980-х гг. фокус дискуссии сместился с вопросов философского характера к более традиционной управленческой проблематике. Проблема практической реализации принципов КСО вызвала к жизни ценностно-нейтральную, *позитивную* концепцию «корпоративной социальной восприимчивости» (corporate social responsiveness), трактуемую как способность фирмы воспринимать общественное воздействие. И наконец, в середине 1980-х гг. своеобразная диалектика «нормативного» и «позитивного» подходов привела к попыткам создания комплексной «синтетической» модели, включающей в себя ранее выработанные концепции в качестве элементов. При этом, как справедливо заключил один из ведущих теоретиков КСО Т. Джонс, сам пресловутый «поиск парадигмы» принимал нетривиальную форму и требовал от ученых, признав существенное разнообразие в теории, методах и ценностях, сконцентрироваться на формировании интегрированной концепции. Для этого Т. Джонс предлагал создать некую «общую модель... раскрывающую взаимодействие различных субъектов» и демонстрирующую, «каким образом отдельные элементы соответствуют друг другу» [Jones, 1983, p. 560].

Уже в 1980-х гг. были предприняты интересные попытки построения такой «общей модели». Оригинальные трактовки системного обобщения были предложены Э. Эпштайном и В. Фредериком. Наиболее востребованной как академическим сообществом, так и деловыми кругами оказалась, впрочем, модель, воплощенная в концепции «корпоративной социальной деятельности» (corporate social performance). Эта концепция, последовательно разрабатываемая С. Сети, А. Кероллом, С. Вартиком и Ф. Кохреном, нашла свое законченное воплощение в 1991 г. в статье Д. Вуд. Именно в этой работе удалось не только свести воедино основные достижения дискуссии о КСО, относящиеся как к «нормативному», так и к «позитивному» подходам, но и построить модель, логика которой полностью соответствует управленческому восприятию. Эта логика такова: *принципы* корпоративной социальной ответственности воплощаются в *процессах* корпоративной социальной восприимчивости, которые, в свою очередь, приводят к *измеряемым результатам* соответствующего корпоративного поведения. Иными словами, у академического сообщества появились новые возможности системного анализа, а менеджеры наконец смогли обозначить пути системной институционализации КСО. В частности, этические кодексы релевантны принципам, модели самооценки и совершенствования — управлению процессами, корпоративные нефинансовые отчеты — оценке результатов. Выстроенные в единую систему, подобные инструменты позволяют не только эффективно встроить идеи социальной ответствен-

ности в управление компанией, но и интегрировать КСО в корпоративную стратегию.

Концепция КСО, «пересмотренная» Д. Вуд, получила широкое научное признание. С одной стороны, сформулированные автором «направления дальнейших исследований» задали своеобразную программу развития целой научной области, изучающей отношения бизнеса и общества. С другой стороны, предложенная в статье концептуальная логика позволила существенно обогатить ряд «смежных» концепций. Так, например, Д. Свансон, интерпретировав модель КСД с позиций этики бизнеса, по-новому сформулировала роль и место корпоративной культуры в реализации принципов КСО [Swanson, 1995]. М. Кларксон, в свою очередь, представил элементы корпоративной социальной деятельности в качестве элементов системы управления заинтересованными сторонами, придав последней необходимую целостность [Clarkson, 1995].

В конце 1990-х гг. концепция КСД при всей своей популярности вступила в полосу кризиса. Как справедливо подчеркивали Т. Роли и С. Берман, концепция КСД «превратилась в бренд для исследователей в области проблем бизнеса и общества, хотя и не воплотилась в жизнеспособную теоретическую и операционную конструкцию» [Rowley, Verman, 2000, p. 397]. При всей своей «рамочной» привлекательности, она оказалась чрезмерно сложной для комплексного воплощения. Научная «мода» переменчива, и на смену КСД пришли «альтернативные» концепции «корпоративной устойчивости», «корпоративного гражданства», а также «менеджмента заинтересованных сторон» в ее актуальных трактовках. Однако, как показывает непредвзятый анализ, эти концепции, широко востребованные в управленческих теории и практике начала XXI в., следуют той же «интеграционной» логике, что и КСД. Все эти концепции столь же «синтетичны», они отражают взаимодействие «нормативного» и «позитивного» подходов, имеют схожую структуру принципов — процессов — результатов, оперируют общим набором исходных терминов.

Теоретические различия между данными концепциями связаны прежде всего с разной трактовкой исходных принципов КСО. «Корпоративная устойчивость» апеллирует к макроконцепции устойчивого развития, увязывающей потребности нынешнего поколения с нуждами и стремлениями поколений будущего. «Корпоративное гражданство» исходит из наличия у компаний «гражданских прав и обязанностей», добавляя к философской аргументации социально-политические элементы. Концепция «менеджмента заинтересованных сторон» предлагает целый набор нормативных обоснований от кантианского «уважения» к заинтересованным сторонам как к целям до феминистской этики и теорий «справедливых контрактов» и «общественного блага». В этой связи показательно, что бизнес-сообщество восприняло

появление «альтернативных» концепций как ожидаемое обоснование большей гибкости и вариативности процесса институционализации КСД. Характерно, что популярные ныне серии международных стандартов добровольной нефинансовой отчетности — GRI и Assauntability, — основанные на идеях тройного итога, воплощающего концепцию корпоративной устойчивости, а также заинтересованных сторон как участников продолжающегося диалога, позволяют компаниям руководствоваться различными «синтетическими» концепциями. Собственно нефинансовые отчеты, основанные если не на букве, то на духе указанных стандартов, принимают, соответственно, разнообразные формы. Так, например, согласно материалам аналитического обзора корпоративных нефинансовых отчетов, проведенного Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), в 2000–2008 гг. было зарегистрировано 144 отчета, в том числе: экологические отчеты — 28, социальные отчеты — 89, отчеты в области устойчивого развития — 27 [Развитие..., 2008, с. 108].

В то же время современные проблемы практики КСО во многом связаны с процессом своеобразного «размывания» концепции корпоративной социальной деятельности, охотно подменяемой более модными и удобными в использовании, но не столь строгими теоретическими конструкциями. Эта опасность представляется особо актуальной для современного российского бизнеса, лишь в последние годы обратившего внимание на феномен КСО. Как следует из анализа материалов, представленных в «Докладе о социальных инвестициях в России — 2008», различия в понимании КСО существенны даже среди ведущих отечественных компаний, позиционирующих себя в качестве лидеров социально-ответственного бизнеса [Благов, Иванова, 2009]. Компании, представленные в этом исследовании, трактуют корпоративную социальную ответственность и как «принятие обязательств», и как специфическую «деятельность», и как «вклад в развитие общества», т. е. концентрируют свое внимание на разных элементах системы КСД. Не удивительно, что, несмотря на все декларативные заявления, процесс интеграции КСО в корпоративную стратегию по-прежнему носит противоречивый и непоследовательный характер, а управление корпоративной социальной деятельностью в большинстве случаев ассоциируется с департаментами либо по управлению персоналом, либо по связям с общественностью.

...Что же касается Д. Вуд, то ее академическая карьера складывается весьма успешно. Она являлась создателем и многолетним президентом Международной ассоциации бизнеса и общества (International Associate for Business and Society — IABS), президентом Общества этики бизнеса (Society for Business Ethics — SBE) и отделения Социальных проблем управления (Social Issues in Management — SIM) знаменитой Академии менеджмента,

внесших огромный вклад в развитие концепции КСО. Долгие годы Д. Вуд была редактором авторитетного журнала *Бизнес и общество* (*Business & Society*). В 2002 г., после 22 лет преподавания управленческих дисциплин в Высшей школе бизнеса им. Дж. М. Катца Питтсбургского университета (США), Д. Вуд стала первым обладателем именной профессорской позиции им. Д. Уилсона по Этике бизнеса, открытой в Университете Северной Айовы (США).

* * *

Будучи автором многочисленных научных публикаций, посвященных, в частности, этике бизнеса и глобальным аспектам «корпоративного гражданства», Д. Вуд осталась верна «пересмотренной» концепции КСД, испытавшей периоды взлетов и падений, но в итоге занявшей достойное место в системе управленческих знаний. На страницах фундаментального справочного руководства по проблемам корпоративной социальной ответственности, вышедшего в 2007 г., Д. Вуд с полным основанием подчеркнула: «...концепция КСД представляет собой систематизированные интеллектуальные рамки, необходимые для понимания структуры взаимоотношений бизнеса и общества. На практике она выступает обобщенной схемой оценки того, как фирма идентифицирует и реализует свою ответственность перед конкретными людьми, заинтересованными сторонами и обществом в целом» [The A to Z..., 2007, p. 122].

Д. Вуд не осталась «автором одной статьи», но именно работа, представляемая читателям «Вестника СПбГУ», превратилась в ее своеобразную визитную карточку. Эта статья оказалась тем счастливым штрихом, который позволил вывести на качественно новый уровень теорию и практику корпоративной социальной ответственности.

Литература

- Благов Ю. Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2006. Вып. 2. С. 3–24.
- Благов Ю. Е., Иванова Е. А. Корпоративная социальная ответственность в России: уроки национального Доклада о социальных инвестициях // Российский журнал менеджмента. 2009. Т. 7. № 1. С. 3–24.
- Развитие социально ответственной практики: аналитический обзор корпоративных нефинансовых отчетов, 2006–2007 годы выпуска: Аналитический обзор / А. Аленичева, Е. Феоктистова, Ф. Прокопов, Т. Гринберг, О. Минькина / Под общ. ред. А. Шохина. М.: РСПП, 2008.
- Jones T. An Integrating Framework for Research in Business and Society. A Step Toward the Elusive Paradigm? // Academy of Management Review. 1983. Vol. 8. N 4. P. 559–564.

- Rowley T., Berman Sh.* A Brand New Brand of Corporate Social Performance // *Business and Society*. 2000. Vol. 39. N 4. P. 397–418.
- Clarkson M.* A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance // *Academy of Management Review*. 1995. Vol. 20. N 1. P. 92–117.
- Swanson D.* Addressing a Theoretical Problem by Reorienting the Corporate Social Performance Model // *Academy of Management Review*. 1995. Vol. 20. N 1. P. 43–64.
- The A to Z of Corporate Social Responsibility: A Complete Reference Guide to Concepts, Codes and Organizations* / Eds. W. Visser, D. Matten, M. Pohl, N. Tolhurst. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd., 2007.

Статья поступила в редакцию 6 июля 2009 г.