

А.М. Сергиенко, Е.А. Старосвет (Барнаул)

СТИМУЛЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ АГРОБИЗНЕСА

Современный агропромышленный бизнес России выполняет сегодня не только задачи обеспечения продовольственной безопасности страны, но и является одним из флагманов инновационного развития экономики. Инновационное развитие агробизнеса определяется во многом социальными факторами, включающими не только развитие человеческого потенциала экономики отраслей производства и переработки сельхозпродукции, но и социальное благополучие работников агропромышленных предприятий и членов их семей, а также в целом социальное воспроизводство сельских сообществ [1–4]. В связи с этим все более актуальным становится вопрос о сохранении и развитии потенциала социальной ответственности агробизнеса.

В данной статье рассмотрим основные стимулы развития социальной ответственности аграрного бизнеса на примере одного из аграрных регионов России – Алтайского края. В крае аграрный сектор относится к числу ведущих секторов экономики: в 2014 г. доля сельского хозяйства в ВРП региона составила 23,1%, что почти в 4 раза выше аналогичного показателя по стране.

Методология исследования. Согласно «Руководству по социальной ответственности», представленном в Международном стандарте ИСО 26000:2010, под социальной ответственностью понимается ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое: 1) содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; 2) учитывает ожидания заинтересованных сторон; 3) соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения. Следовательно, социальная ответственность бизнеса включает в себя не только производство продукции и оказание услуг надлежащего качества, добросовестное ведение бизнеса, соблюдение прав персонала,

выполнение требований к безопасности и гигиене труда, к охране окружающей среды, ресурсосбережению, но и участие в социальных мероприятиях, поддержку инициатив местного сообщества.

Развитие социальной ответственности бизнеса зависит от множества факторов – внутренних (организации) и внешних. Так, к внутренним факторам, по мнению Остапенко Г.Ф., относятся: 1) интересы/ожидания ключевых стейкхолдеров (акционеров, поставщиков, сотрудников), влияющих на принятие стратегически важных решений; 2) конкурентные преимущества, определяющие положительную динамику развития компании; 3) ключевые ценности организации (опыт, традиции, организационная культура), особенности ее политики, стратегии, эффективность менеджмента [5, с. 72]. Причем среди объективных факторов формирования внутрикорпоративной социальной ответственности выделяют форму собственности, экономическое положение организации, стадию ее жизненного цикла, зрелость системы социального партнерства; к субъективным факторам относятся компетентность и стиль управления руководителей организации, конкурентоспособность, сплоченность и лояльность персонала. Внешними факторами социальной ответственности бизнеса являются экономическая конъюнктура и перспективы развития отрасли, уровень и динамика конкурентной борьбы, институциональные условия (законодательство и другие нормативные акты, международные соглашения, общественные инициативы и др.) и риски (финансовые, инвестиционные, политические, экономические и проч.).

Агропромышленный бизнес обладает рядом особенностей, отражающихся на формировании его социальной ответственности. Так, с одной стороны, среди специфических факторов, накладывающих серьезные ограничения на развитие социальной ответственности хозяйств является высокая зависимость экономической деятельности и ее результатов от природных условий (неурожаев) и, как следствие, относительно низкая инвестиционная привлекательность отрасли, связанная с высокими рисками

капиталовложений, сравнительно более слабая конкурентная среда. С другой стороны, агробизнес является важнейшим элементом сельского сообщества, носителем его культуры, основанной на моральных ценностях крестьянского общества, которое зиждется на взаимной поддержке [6]. Именно поэтому агробизнесу во многом изначально присущи ориентация на поддержку работников и сельского сообщества в целом¹. Кроме того, особую роль в стимулировании социальной ответственности агробизнеса играет государственная политика, а в последнее время государственный протекционизм отечественным сельскохозяйственным товаропроизводителям.

Результаты нашего исследования основаны на данных ряда экспертных опросов руководителей агропромышленных предприятий Алтайского края, проведенных в 2008 (n=81), 2011 (n=32), 2013 (n=20) и 2016 (n=29) гг., а также на результатах анкетного опроса 100 работников таких предприятий, проведенных в четырех сельских муниципальных районах в 2010–2011 гг. и 60 работников в 2016 г. [2, 3, 7–11]. Кроме того, использованы результаты глубинных интервью с представителями сельского бизнеса и местной власти в 2013 и 2015 гг. и материалы СМИ за 2012–2016 гг.

Развитие хозяйства и сельского сообщества как стимулы социальной ответственности хозяйств. По результатам исследования, в сельской местности Алтайского края сохраняются традиции содержания и направленности социальной поддержки агробизнесом своих работников и поддержки социального развития села [2–3]. Хотя и произошли существенные изменения в спектре и распространенности социально ориентированных практик в хозяйствах, основные направления поддержки сохранили значимость, и до последних двух-трех кризисных лет стали носить более системный и массовый характер, что определялось ростом их

¹ Исключением могут быть современные агрохолдинги и другие новые индустриализированные формы агробизнеса, образованные пришедшим из крупных городов капиталом; в этом случае отсутствуют глубинные (сетевые, институциональные) связи с сельским сообществом, выросшие на почве моральной экономики. О концепции моральной экономики Дж. Скотта см.: [6].

экономического благополучия. По опросу 2013 г. практически не оставалось хозяйств, не оказывающих никакой поддержки работникам (предыдущие пять лет назад их было 13%).

Со второй половины 2000-х гг. до 2015–2016 гг. устойчивую и массовую приоритетность получили практики агробизнеса, прямо или косвенно повышающие доходы работников: выплата денежных премий, реализация своей продукции по более низким ценам, организация льготного питания (в отдельных случаях бесплатные обеды для работников) и предоставление работникам служебного транспорта, техники для использования в личных целях, материальная помощь нуждающимся работникам. Особенностью социально ответственного поведения агробизнеса являлись активно используемые до последнего времени практики повышения профессионально-квалификационного уровня персонала и другие формы развития человеческого капитала, улучшения здоровья, обеспечения работников жильем и организации комфортных условий их быта, способствующие в конечном счете сохранению рабочих мест и повышению их привлекательности. Так, по данным опроса 2013 г. две трети представителей агропромышленного бизнеса Алтайского края направляло своих работников на курсы повышения квалификации (из интервью с руководителем ЗАО «Колыванское»: *«Мы учим, у нас на сегодняшний день имеются такие возможности, имеются программы через центр занятости... В этом году у нас там, на практике, обучились... пять человек, обучили механизаторами (молодые парни). Т.е. мы по программе центра занятости переучиваем этих людей»*), вкладывало средства в развитие своего персонала (в 2008 г. таковых было менее трети). В заботе о перспективах кадрового обеспечения каждое четвертое агропредприятие участвовало в образовательных проектах и программах, оказывало помощь в проведении молодежных мероприятий, каждое восьмое хозяйство помогало своим работникам оплачивать расходы на обучение в ВУЗах их детей. Такая политика характерна для относительно крупных сельхозпредприятий, хотя в

последние докризисные годы широко использовалась и среди наиболее устойчивых в социально-экономическом отношении небольших крестьянско-фермерских хозяйств.

Более трети хозяйств оказывало помощь своим работникам в диспансеризации, получении дополнительного медицинского страхования и других форм медицинского обслуживания, каждое четвертое предприятие погашало расходы работникам и их семьям по путевкам в дома отдыха, санатории, летние лагеря и т.п. (в 2008 г. такие практики применяло только примерно каждое десятое предприятие). Четверть предприятий АПК строила или предоставляла жилье для своих работников и приглашенных специалистов (по словам молодого животновода ООО «Колос», с. Покровка, Локтевский район, *«на предприятии стараются решать жилищный вопрос для всех молодых специалистов и их семей... Сейчас в обновленном здании конторы обустриваются гостиничные номера по типу общежития для проживания сотрудников и работников социальной сферы села. Давно действует схема: после пяти лет хорошей работы молодежи жилье переходит в их собственность»²*); почти треть – выдавала ссуды (кредиты) или гарантии для получения кредита на покупку или строительство жилья, хозяйственных построек и т.п. (в 2008 г. их было в три раза меньше).

В последние кризисные два года наблюдается сокращение спектра и массовости социально ориентированных практик агробизнеса, вновь выросла доля предприятий, не использующих такие практики (почти до 10%). По данным опроса весной 2016 г. сохранились (при сокращении их объемов) практики, в первую очередь направленные на стабилизацию численности персонала и устойчивое развитие предприятия; среди таких практик: выплата премий в денежной и натуральной форме, реализация своей продукции по более низким ценам, реже предоставление работникам служебного транспорта, сохраняются отдельные формы повышения квалификации персонала.

² По материалам статьи «Где лучше» в газете «Алтайская нива», № 30 (694) от 3–9 августа 2016 г.

Первостепенным признаком социально ответственного работодателя является отсутствие трудовых нарушений в хозяйствах, к числу которых можно отнести занижение уровня заработной платы, задержку ее выплаты, незаконное увольнение, высокий уровень эксплуатации работников, производственный травматизм и др. Большинство опрошенных нами в 2011 г. работников отрицали существование большей части таких практик; исключение составляет задержка выплаты заработной платы, редко указывали ее заниженный уровень и в единичных случаях отмечались незаконное увольнение и высокая эксплуатация. Несмотря на отмеченные нарушения, практически все опрошенные работники агропромышленных предприятий были удовлетворены (71%) или частично удовлетворены (26%) существующими условиями работы на предприятии (неудовлетворенных – 3%). В 2016 г. работники хозяйств отказывались говорить о нарушениях их трудовых прав (часто из-за боязни возможного увольнения). В то же время представители агробизнеса признавали, что такие нарушения встречаются в деятельности хозяйств, в первую очередь это задержки выплаты заработной платы, оформление на работу без трудового договора, работа без отпуска, отсутствие медицинского и пенсионного страхования. Степень удовлетворенности условиями труда на агропромышленных предприятиях зависит во многом от качества рабочих мест, уровня оплаты труда. Среднемесячная зарплата занятых в сельском хозяйстве остается одной из самых низких в экономике на протяжении последних двух десятилетий, хотя в последнее десятилетие отставание от среднего показателя по региону заметно сократилось (в 2015 г. 15,2 тыс. рублей против 20,1 тыс. рублей в среднем по региону, т.е. в 1,3 раза ниже).

Преобладание низкоквалифицированных и малооплачиваемых рабочих мест в сельском хозяйстве и отраслях сельхозпереработки, массовая миграция молодежи из села привели к значительному дефициту квалифицированных кадров (по словам руководителя СПК «Путь Ленина» Поспелихинского района, *«надо обязательно остановить массовый отток*

молодежи из села... Уже сейчас нет ясной картины, кто будет трудиться на полях через 5–10 лет... Однако эта проблема требует комплексного решения государства – сил только одних хозяйств в этом вопросе недостаточно»³) [12]. Оценка обеспеченности агропредприятий кадрами показала, что в последние годы наблюдается устойчивый нарастающий дефицит квалифицированных кадров. Так, в 2013 г. только в 40% хозяйств численность и квалификация работников соответствовала потребностям производства, тогда как остальные 60% испытывали нехватку квалифицированных работников, ощущали низкую мотивацию молодежи к сельскохозяйственному труду (из интервью с представителями местной власти: «В сельском хозяйстве механизаторов не хватает, хотя у нас ПТУ есть, там готовят их. Вот скорее всего (в малых селах в основном) доезжают на тракторах, и всё, их там тоже не будет. Сейчас уйдет это поколение, которое на земле и с землей росло, как говорится... А уже приходит поколение, которое выросло с интернетом и компьютером. Поэтому селу очень трудно будет»; «Люди очень, как говорится, изменились за последние годы. А молодежь сейчас, она не та, молодежь-то, и у нее нет мотивации такой, как вот у нашего поколения. То есть у них нет азарта, нет интереса в работе, только потребительское всё...»); предшествующие 5 лет назад дефицит кадров был несколько меньше – половина предприятий.

Как следствие, руководители агропредприятий стали более активно использовать различные методы кадровой политики, направленные главным образом на формирование постоянного состава преимущественно на основе местных жителей. Так, по опросу 2013 г., помимо повышения квалификации кадров за счет предприятия, хозяйства практикуют совмещение профессий (более трети), приглашают квалифицированных работников из соседних сел, других районов, помогая им в обустройстве (из интервью с руководителем КФХ «Ковшира В.В.»: «Я им предоставляю... квартиру. Если там ремонт

³ По материалам статьи «Вприглядку механизатора не выучишь» в газете «Алтайская нива», №24 (487) от 21–27 июня 2012 г.

такой им не нравится, я им даю средства безвозмездно, они покупают все, что нужно в эту квартиру, ремонт делают, я им за это оплачиваю, и они там начинают жить»). Кроме того, специфика сельскохозяйственной деятельности определяет популярность сезонного регулирования численности (его применяет четверть предприятий). Иногда предприятия расширяют штат путем совместительства и найма по договорам, принимают на работу молодежь, направляемых центрами занятости.

Агробизнес продолжает играть сегодня значительную роль в социальном развитии сельских сообществ, их сохранении и развитии, в решении социальных проблем сельского населения. Причем в последнее десятилетие эта роль заметно возросла, усилилась зависимость сельских муниципалитетов от поддержки села бизнесом. Большинство представителей сельского бизнеса оказывают помощь не только своим работникам, но и остальным односельчанам (почти три четверти по опросу 2011 г.): в основном в приобретении скота, кормов, семян, сена и дров, реже реализуют продукцию предприятий по более низким ценам, оказывают материальную помощь нуждающимся (пенсионерам, инвалидам, обездоленным семьям и др.), предоставляют служебный транспорт для оказания медицинской и другой помощи. Помогают также участием в содержании объектов жилищно-коммунального хозяйства, в жилищном строительстве, организуют льготное питание, помогают оплачивать расходы на обучение детей, на содержание детей в дошкольных учреждениях. По данным опросов 2008–2016 гг., агропромышленные предприятия выделяют спонсорскую помощь на проведение культурно-досуговых (например, КФХ «Гуков» помогло учреждениям культуры района в оснащении духовного оркестра, приобретении электронного пианино) и спортивных мероприятий, оказывают помощь школам и детским садам (например, в проведении ремонтных работ, оплате расходов на отопление, снабжают своей продукцией по низким ценам), предоставляют свои услуги по благоустройству села (очистка дорог и вывоз мусора, обустройство детских площадок, помощь в ремонте

водопровода и других инженерных сетей) (из интервью с агрономом ЗАО «Комсомольский», Павловский район: *«Понятно, что от социальной сферы мы избавились когда-то, и сейчас муниципальным органам намного тяжелее. Помогаем, чем можем. Допустим, даем деньги на водоснабжение в поселке... Латаем дыры, таких масштабных средств у нас, конечно, нет. Ну наши же работники все-таки в поселке живут, поэтому стараемся»*); из интервью с руководителем ЗАО «Колыванское»: *«На сегодняшний день, как бы то ни было, мы снабжаем теплом половину села. Мы пытаемся, цены чтобы были на эти услуги как можно пониже, то есть меняем теплотрассы, ремонтируем котельные, котлы меняем...»*).

Государственная политика стимулирования развития социальной ответственности агробизнеса. Значительную роль в формировании социальной ответственности агропромышленных предприятий играют в настоящее время государственные программы развития АПК и социальной поддержки села. В Алтайском крае до последнего времени повышалась роль региональных органов управления в стимулировании развития социально ориентированных действий бизнеса, чему способствовало проведение краевого конкурса «Лучший социально ответственный работодатель Алтайского края». По данным Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите населения, в 2015 г. в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей было включено 374 организации Алтайского края (для сравнения: в 2009 г. таких работодателей было 9). В период с 2010 по 2015 гг. доля сельхозпредприятий в таком реестре выросла на порядок и превысила половину общего состава признанных таковыми работодателей.

В последнее десятилетие роль государственных (федеральных и региональных) органов управления в стимулировании развития социальной ответственности агробизнеса повысилась. Это проявилось в позитивных сдвигах в формировании социально ориентированных практик сельхозпроизводителей, сокращении масштабов трудовых нарушений (до

последних двух кризисных лет), сокращении отставания зарплаты в сельском хозяйстве от средней в экономике. Расширение потенциала использования государством инструментов стимулирования развития социальной ответственности агробизнеса видится в предоставлении налоговых льгот и льготных кредитов, софинансировании социально значимых проектов, поощрении социально ответственных работодателей.

Библиографический список

1. Калугина З.И. Рыночная трансформация аграрного сектора России: Социологический дискурс. – Новосибирск: Изд-во ИЭОПП СО РАН, 2015. – 342 с.
2. Сергиенко А.М., Анисимова М.М., Кононенко А.С. Социальная политика агропромышленного бизнеса: современные направления и тенденции развития в Алтайском крае // Бизнес: социальное измерение (современные аспекты корпоративной социальной ответственности): сборник статей II межрегиональной научно-практической конференции / под ред. Бушмина И.А. – Барнаул: Изд-во АЗБУКА, 2012. – С. 81–93.
3. Сергиенко А.М. Внутренняя социальная политика агробизнеса в Алтайском крае: современные практики, тенденции и факторы развития // Актуальные проблемы социологии бизнеса: сборник статей / под ред. В.В. Нагайцева. – Барнаул: Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2016. – С. 24–40.
4. Фадеева О.П. Сельские сообщества и хозяйственные уклады: от выживания к развитию. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2015. – 264 с.
5. Остапенко Г.Ф. Корпоративная социальная ответственность. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2012. – 112 с.
6. Скотт Дж. Моральная экономика крестьянства как этика выживания // Великий незнакомец: крестьяне и фермеры в современном мире. – М., 1992. – С. 202–210.
7. Алтайское село: тенденции и механизмы социального развития: монография / науч. ред. А.Я. Троцкий. – Барнаул: Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2011. – 296 с.

8. Бедность сельской России в условиях модернизации экономики: процессы и механизмы формирования и преодоления: монография / под общ. ред. А.М. Сергиенко. – Барнаул: АЗБУКА, 2014. – 330 с.

9. Сергиенко А.М. Активность населения на рынке труда: тенденции и механизмы трансформации в регионах Сибири в годы рыночных реформ: монография. – Барнаул: Изд-во АлтГУ, 2013. – 298 с.

10. Сергиенко А.М., Решетникова С.А. Социальная поддержка сельских молодых семей в Алтайском крае: монография. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2013. – 202 с.

11. Устойчивое развитие сельских территорий Алтайского края: социально-экономические и пространственные аспекты: колл. монография / науч. ред. А.Я. Троцкий. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2013. – 330 с.

12. Сергиенко А.М., Иванова О.А. Миграция сельской молодежи как индикатор благополучия села // Социология в современном мире: наука, образование, творчество: сборник статей. Вып. 8: в 2 ч. / под ред. О.Н. Колесниковой, Е.А. Попова. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2016. Ч. 2. С. 21–26.