

**А.А. Лукьянов**

## **ПОТЕНЦИАЛ МЕХАНИЗМА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЗАДАЧ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

**Артем Андреевич Лукьянов** – соискатель ученой степени кандидата экономических наук, кафедра проектного менеджмента и управления качеством, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург; **e-mail: artem82@inbox.ru**.

*Государство обеспечивает социальную защиту граждан через создание требуемой инфраструктуры и формирование механизмов социального обеспечения. В свою очередь, бизнес и работодатели также предусматривают меры социального обеспечения в отношении работников и членов их семей, проявляя социально ответственный подход в своей деятельности. Кроме того, отчисления, направляемые бизнесом на формирование бюджета государства, также формируют базу для создания соответствующей социальной инфраструктуры. Для повышения эффективности этой деятельности и в целях согласованности мер социального развития в статье предлагается и обосновывается использование потенциала механизма устойчивого развития.*

**Ключевые слова:** вознаграждение; льготы; социальное обеспечение; Трудовой кодекс; трудовые гарантии; социально ответственный подход; социальное партнерство; социальная ответственность бизнеса; устойчивое развитие.

**А.А. Lukyanov**

## **POTENTIAL OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT MECHANISM TO ACHIEVE SOCIAL SECURITY OBJECTIVES**

**Artem Lukyanov** – candidate for PhD in Economics, the Department of Project Management and Quality Management, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg; **e-mail: artem82@inbox.ru**.

*The state guarantees social protection for its citizens via social infrastructure and social security mechanisms. Business and employers, in their turn, provide social security measures to the employees and their family members demonstrating social responsibility. Besides, business contributions to the state budget make the basis for funding social infrastructure. We substantiate the use of the potential of sustainable development mechanism in order to increase the efficiency of the activity in question and to ensure the coordination of social development measures.*

**Keywords:** remuneration; perks; social security; Labor code; labor guarantee; socially responsible approach; social partnership; social responsibility of business; sustainable development.

Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7 Конституции Российской Федерации). Государство реализует весь перечень социальных обязательств перед гражданами, обеспечивая здраво-

охранение, предоставление различных видов социальных пособий, выплату пенсии.

Современные тенденции в области социального обеспечения в крупных российских холдингах характеризуются направленностью векторов государственной и корпоративной социальной политики. В рамках партнерских взаимоотноше-

ний с бизнесом государство разделяет с частным сектором часть социальных функций. В результате бизнесом сегодня параллельно сформированы и действуют собственные системы социального обеспечения. Решая насущные задачи в области управления персоналом, работодатели предусматривают социальный пакет для работников и членов их семей: выплачивают социальные пособия, реализуют негосударственные пенсионные программы, предоставляют медицинское, жилищное обеспечение, развивают корпоративное обучение, корпоративный спорт [8].

Отчасти данный вектор задает само государство при разработке соответствующих стратегических документов. В частности, развитие корпоративного пенсионного обеспечения предусмотрено соответствующей Стратегией долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации [6]. Крупные Российские холдинги такие, как ПАО «Газпром», ПАО «Лукойл», ПАО «РЖД» уже сформировали и не первый год реализуют систему негосударственного пенсионного обеспечения для своих работников через негосударственные пенсионные фонды.

Реализуя корпоративные социальные программы, бизнес решает собственные корпоративные задачи и одновременно следует в едином фарватере с государством, содействуя решению аналогичных задач на национальном уровне. Таким образом, можно констатировать, что государство и бизнес реализуют социальную политику совместно, достигая каждый своих целей.

При этом государство обладает необходимым опытом и ресурсом, выступает в роли идеолога и методолога социального обеспечения, обозначает формат, расставляет приоритеты и указывает основные направления социальной работы, определяя задачи и требования к социальной инфраструктуре.

Бизнес, в свою очередь, обладает опытом и компетенциями в области работы с человеческими ресурсами, знанием эффективных практик и подходов, эффективных мер социального обеспечения, участвует в финансировании государст-

венных социальных и благотворительных проектов, формировании социальной инфраструктуры. Помимо этого, компании уплачивают обязательные страховые взносы, формируя статьи бюджета, за счет которых осуществляется государственное финансирование социальных проектов (ст. 41 Конституции Российской Федерации).

Координация социальной работы, согласование усилий и ресурсов между государством и бизнесом может сблизить вектор действий частного сектора и государства и повысить эффективность социальной работы.

Формат взаимодействия, предлагаемый концепцией устойчивого развития, в этой связи может иметь значительный потенциал.

Какие задачи бизнес и государство решают при помощи социальной политики? В современных условиях перед организациями стоят новые вызовы в области мотивации работников на достижение наиболее эффективных результатов труда. Повышение производительности труда, эффективности от инвестиций в трудовые ресурсы – главная задача, которую ставит сегодня государство перед работодателями [4].

Поэтому параллельно с системой оплаты труда, выплатами, имеющими прямое отношение к результатам ежедневного труда, работодатели все чаще задумываются о формировании общей системы мотивации, в рамках которой работник приобретает чувство социальной защищенности, заботы со стороны работодателя. Удовлетворенность условиями труда позволяет работнику более комплексно раскрыть потенциал в труде.

Таким образом, реализация социальной политики для бизнеса является необходимым шагом. Меры социальной направленности разрабатывается работодателями исходя из текущих потребностей бизнеса, для которого важно сформировать устойчивый, мотивированный и лояльный трудовой коллектив, способный решать поставленные задачи, сформировать положительный имидж компании в результате проявления социально ответ-

ственного подхода [10].

В случае, если расходы бизнеса обоснованы, направлены на повышение эффективности деятельности, усиление потенциала человеческих ресурсов, они могут быть учтены для целей налога на прибыль предприятия (ст. 252 Налогового кодекса РФ [3]). Реализация социальной политики в соответствии с вектором государства-стейкхолдера позволяет обеспечить дополнительную финансовую обоснованность расходов, в том числе для целей налогообложения.

Социальная политика предоставляет дополнительные конкурентные преимущества на рынке труда. Показателями эффективности реализации социальной политики является уровень мотивации, вовлеченности работников, показатели движения персонала, такие как текучесть, оборот по выбытию, укомплектованность штата и другие (стабильность коллектива «Газпрома» – результат эффективной кадровой политики [5]).

Государство, в свою очередь, проявляя заботу о гражданах, достигает общественно значимых целей, таких как социальная стабильность, повышение рождаемости, снижение смертности населения, повышение качества жизни и благосостояния граждан, повышение уровня социальной защищенности. Извлечение прибыли не является главной целью для государства, оно реализует данные проекты на безвозмездной основе и предоставляет доступ к гарантированным услугам, таким как бесплатное образование, юридическая помощь, здравоохранение, жилищное обеспечение отдельных категорий граждан (ст. 40, 41, 43, 48 Конституции Российской Федерации). Данные меры создают основу для долгосрочного развития государства.

Ключевым фактором является обеспечение необходимого уровня общего блага для населения: поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, поддержка инвалидов, пожилых граждан, установление пенсии, пособий и иных гарантий социальной защиты (ст. 7 Конституции Российской Федерации [1]).

Поэтому среди показателей эффек-

тивности реализации стратегии социально-экономического развития регионов России присутствуют такие показатели, как разнообразие предоставляемых услуг для населения, доступность детских садов, организация возможности для занятия спортом, разнообразие культурно-досуговых и спортивных мероприятий (Стратегия социально-экономического развития муниципального образования Сортавальского муниципального района Республики Карелия [9; 13]).

Методология устойчивого развития может быть рассмотрена в качестве формата взаимодействия государства и бизнеса. Традиционно участие государства в деятельности бизнеса осуществляется через такие механизмы, как вхождение в уставный капитал и органы управления бизнесом, а также нормативное регулирование отдельных видов деятельности.

Данный механизм предусмотрен Федеральным законом от 26.12.1995 г. № 208 «Об акционерных обществах», в соответствии с которым Общее собрание участников и органы управления наделяются необходимыми полномочиями для участия в деятельности организации (ст. 47, 65 ФЗ № 208 «Об акционерных обществах»).

Так, совет директоров (наблюдательный совет) решает вопросы общего управления организацией, определяет приоритетные направления деятельности общества. Отдельно могут быть сформированы комитеты при органах управления для предварительного рассмотрения вопросов, относящихся к их компетенции (ст.ст. 64, 65 ФЗ № 208 «Об акционерных обществах»). Данный формат позволяет подробно рассматривать бизнес-процессы организации.

Государство-акционер приобретает такие права владельца бизнеса, как участие в управлении делами, получение необходимой финансовой информации (ст. 65.2, 67 Гражданского кодекса Российской Федерации [2]), участие в распределении прибыли, участие в формировании долгосрочной стратегии развития и другие права.

Концепция Устойчивого развития

предусматривает анализ нефинансовой (стратегической, идеологической) информации, является частью нефинансовой отчетности о деятельности организации. Первоначально определяется влияние организации на экономику, природу, социальную жизнь (раздел 1.1.GRI 1) и степень этого влияния на зависимые (заинтересованные) стороны, которые организация определяет самостоятельно [12].

Организации подробно изучают потребности заинтересованных сторон с детальным рассмотрением целей и задач. Согласно разделу 2.4 GRI 1, интерес и пожелания зависимых сторон (стейкхолдеров) необходимо учитывать, используя собственное влияние на них [12].

Государство (правительство) в этом смысле рассматривается в качестве одной из заинтересованных сторон. Предметом заинтересованности государства помимо долевого участия может являться также повышение деловой активности, рост бюджетных отчислений, увеличение объема выплаченных заработных плат, что, в свою очередь, влияет на покупательскую активность в целом по региону присутствия. К тому же, бизнес зачастую непосредственно участвует в развитии социальной инфраструктуры, что также является предметом заинтересованности государства.

Государству статус стейкхолдера предоставляет дополнительные механизмы и возможности участвовать в формировании вектора социальной политики организации, получать доступ к нефинансовой информации о ходе реализации мероприятий, направленных на удовлетворение их потребностей [11].

Потребности заинтересованной стороны могут быть удовлетворены через эффективное взаимодействие, проработку совместных действий. Способы взаимодействия с заинтересованными сторонами компания определяет самостоятельно, информация раскрывается во внешней корпоративной отчетности, тем самым акционеры и инвесторы получают сведения, необходимые для одобрения социальных мероприятий и связанных с ними затрат.

Роль бизнеса в данном взаимодействии значительная: компании обладают необходимым финансовым, административным, территориальным, ресурсным потенциалом, который используется для достижения общих задач. Бизнес получает обратную связь от работников и иных заинтересованных лиц и имеет возможность делиться с государством передовыми практиками реализации социальных проектов, подтверждать актуальность и востребованность механизмов социального обеспечения.

В рамках данного взаимодействия возможно более подробное рассмотрение социальных расходов организации, непосредственное, совместное участие в разработке этих подходов, стратегии, планов инвестирования в развитие объектов, согласование мероприятий, проведение совместных с муниципалитетом спортивных и досуговых мероприятий.

Государство-стейкхолдер при наличии добровольно взятых социальных обязательств бизнеса имеет возможность давать бизнесу послабления, частично освобождать от налогового бремени, снижать размер обязательных сборов. С подобными инициативами выходил Роструд.

Результат достигнутых договоренностей фиксируется в региональных соглашениях с представителями власти и регионов. Так, губернатором Санкт-Петербурга А.Д. Бегловым и Председателем Правления ПАО «Газпром» А.Б. Миллером подписана Программа (Дорожная карта) взаимодействия при реализации объектов (проектов) социально-экономического развития, содержащая ряд социальных объектов, которые должны быть построены или реконструированы в соответствии с утвержденным графиком.

Данная Программа является ярким примером успешного взаимодействия государства и бизнеса, начиная с этапа долгосрочного планирования, согласования сроков и мероприятий, объемов финансирования. Согласование действий направлено на оптимизацию, более эффективное использование ресурсов. Бережное отношение к расходам повышает доверие граждан к государственным институтам, тем

самым достигается и общественно значимая цель.

В заключение можно констатировать, что механизмы взаимодействия, предусмотренные концепцией устойчивого развития, позволяют организациям и представителям власти совместно решать единую задачу. Выстраивается со-направленность государственной и внутрикорпоративной социальной политики. Вектор, который задает государство, безусловно, находит свое отражение как действенный механизм решения кадровых задач работодателей, в вопросах стабильности трудовых коллективов.

Бизнес выстраивает работу в соответствии с данной стратегией и самостоятельно разрабатывает аналогичные меры социального обеспечения.

Одновременно через реализацию политики и проявление социально ответственного подхода мы решаем государственную задачу, удовлетворяя бенефициара – государство.

Выполнение программ бизнесом в рамках сотрудничества с государством, заключение совместных региональных соглашений – успешная модель, реализуемая в рамках устойчивого развития.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс».

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 05.12.2022 г.) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс».

3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ (ред. от 21.11.2022 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.12.2022 г.) // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс».

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019 г.) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

5. Распоряжение Правительства Республики Карелия от 29 декабря 2018 года № 899р-П «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Карелия на период до 2030 года». URL: <http://economy.gov.karelia.ru> (дата обращения: 07.11.2022).

6. Перечень поручений Президента РФ по итогам заседания Совета при Президенте РФ по развитию физической культуры и спорта 26.04.2022 г. URL: <http://kremlin.ru> (дата обращения: 07.11.2022).

7. Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс».

8. Стратегия социально-экономического развития муниципального образования Сортавальского муниципального района Республики Карелия на период до 2030 года. URL: <http://рк-сортавала.рф> (дата обращения: 07.11.2022).

9. Глобальная инициатива по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI). URL: <http://globalreporting.org> (дата обращения: 07.11.2022).

10. *Акельева Д.В.* Управление персоналом предприятия // Новая наука: финансово-экономические основы. 2017. № 1. С. 8–13.

11. *Александрова А.П.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Научные исследования и разработки молодых ученых. 2016. № 9-2. С. 12–15.

12. *Левин В.С.* О необходимости раскрытия нефинансовой информации в условиях устойчивого развития и оценки ESG-рисков // Финансы. 2022. № 3.

13. Стабильность коллектива «Газпрома» – результат эффективной кадровой политики. URL: <https://www.gazprom.ru/press/news/2018/april/article419066/> (дата обращения: 07.11.2022).