

УДК 316.4

ESG-ПРИНЦИПЫ В РАБОТЕ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ПЕРСПЕКТИВЫ И РЕАЛИЗАЦИЯ

Смирнова Т.В.

Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва

В статье рассматривается трансформация роли современных организаций для достижения целей устойчивого развития, заявленных ООН в 2015 году. Подчёркивается смещение акцентов и усиление значимости крупных предприятий, в том числе через принятие ESG-принципов, находящихся отражение в ESG-рейтинге организации. Приводятся и анализируются примеры участия российских организаций в реализации целей устойчивого развития и ESG-принципов. Делается вывод о том, что несмотря на определенные затраты, имеет место положительное влияние следования ESG-принципам для развития организации.

Ключевые слова: ESG-принципы, организация, устойчивое развитие, цели, обеспечение здорового образа жизни.

DOI 10.22281/2542-1697-2022-01-03-28-33

Введение. В 1987 году в докладе Комиссии Организации Объединенных Наций «Наше общее будущее» прозвучал термин «устойчивое развитие». А возрастающее внимание к необходимости пересмотра существовавших ранее экономических взглядов, растущее число научных работ в этом русле, деятельность общественных организаций способствовали принятию и нормативному закреплению в 1992 году на Конференции ООН «Концепции устойчивого развития». Были приняты обязательства государств по достижению устойчивого развития, которые в дальнейшем были зафиксированы в декларации ООН «Повестка дня на XXI век», по сути являющимся многосторонним международным соглашением. Новая повестка дня 2015 года содержала цели устойчивого развития. Эти цели так же имеют глобальный характер. Однако если ранее акцент делался на беднейшие страны и драматические проблемы, характерные для них, то новый подход, отраженный в Целях устойчивого развития 2015 года (ЦУР), привлекает к их осуществлению прежде всего развитые страны, но и крупные организации, бизнес, а также академическую и научную среду [6]. Кроме того, теперь ЦУР предлагают систему мониторинга и оценки их выполнения.

Основные понятия и теоретические обоснования. Стоит кратко напомнить эти 17 целей: «1. Повсеместная ликвидация нищеты во всех ее формах. 2. Ликвидация голода, обеспечение продовольственной безопасности. 3. Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте. 4. Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение обучения на протяжении всей жизни для всех. 5. Обеспечение гендерного равенства и расширение возможностей всех женщин. 6. Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов. 7. Обеспечение доступа к недорогим, надёжным, устойчивым и современным источникам энергии для всех. 8. Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех. 9. Создание прочной инфраструктуры, содействие внедрению инноваций. 10. Снижение уровня неравенства внутри стран и между ними. 11. Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и устойчивости городов и населенных пунктов. 12. Обеспечение рациональных моделей потребления и производства. 13. Принятие мер по борьбе с изменением климата и его последствиями. 14. Сохранение и рациональное использование морских ресурсов. 15. Защита, восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию. 16. Содействие построению миролюбивых и открытых обществ и в интересах устойчивого развития. 17. Укрепление средств достижения устойчивого развития и активизация работы механизмов глобального партнёрства». [7]

Экономическое развитие предполагает не только постепенный переход из одного равновесного состояния в другое, но и последующую трансформацию социальных институтов, социальной структуры, каналов мобильности и социально-экономических взаимосвязей, изменение инфраструктуры. Таким образом, экономическое развитие самым тесным образом связано с развитием и реализацией человеческих ресурсов в социуме. Развитие – это системное качественное изменение, инициированное и обеспечиваемое внутренними факторами. Поэтому важнейшей чертой экономического развития в новой трактовке является антропоцентричность, то есть фиксация внимания на человеке как основном субъекте этого процесса. Человек перестает рассматриваться только как фактор производства, он сам становится критерием такого развития, как бы одновременно являясь объектом и субъектом, донором и реципиентом. А развитие человеческого капитала становится и основной задачей, и опорой (базой) экономического развития общества. В России концепция устойчивого развития в соответствии с принципами Организации Объединенных Наций в качестве основного направления развития нашей страны была принята в 1996 году. И с этого времени Россия неизменно участвует в разработке комплекса мер по устойчивому развитию как на мировом уровне, так и внутригосударственном [2].

Внедрение прогрессивных идей устойчивого развития в современном мире, их распространение до уровня компаний привело к формулированию и расширению влияния понятия устойчивого развития организации. Устойчивое развитие организации предполагает сбалансированное по нескольким критериям (как правило, в качестве этих критериев берется экологическая, социальная и экономическая составляющая) поступательное положительное движение и качественные преобразования, нацеленные на долгосрочную перспективу и связанные с осознанным и акцентуированным взаимодействием предприятия с внешней средой с учетом целей повышения собственной конкурентоспособности. Таким образом фиксируется четкая связь глобальной концепции устойчивого развития и деятельности конкретной организации, направленной, в том числе, на извлечение прибыли.

Новые взгляды предполагают трансформацию многих стратегических, организационных, экономических, социальных сфер функционирования предприятия. В том числе коренные изменения происходят во взглядах на персонал организации, реализацию человеческого капитала сотрудников, развития их потенциала в русле тенденции гуманизации профессионально-трудовых отношений [3]. Прогрессивные идеи устойчивого развития, с одной стороны, предъявляют новые требования к подходам и качеству управления человеческими ресурсами и конкретно к службам управления персоналом на предприятии, с другой стороны, неминуемо изменяют требования к работникам предприятия.

В последние несколько лет в мире фиксируется возрастание роли организаций как первичной основы в достижении целей устойчивого развития. Тесным образом с ЦУР связаны принципы ESG для организаций (E - environment, S – social, G- governance), впервые сформулированные Кофи Аннаном. ESG-принципы распространяются на коммерческие организации и содержат три основных направления – забота об окружающей среде, ответственность организации перед обществом и высокий уровень корпоративного управления. Можно видеть, что ESG-принципы перекликаются, дополняют, адаптируют и способствуют претворению в жизнь всех семнадцати целей устойчивого развития, а также существуют на основе взаимного дополнения со Стандартами устойчивого развития [8].

Экологические принципы соответствуют ЦУР по защите окружающей среды; социальные принципы связаны с благотворительностью, социальными проектами, отношением организации к персоналу, гендерному составу, равенству, заботе о здоровье и благополучии работников и клиентов; принципы корпоративного управления отражаются в качестве управления человеческими ресурсами компании, уровне заработной платы, ее справедливом распределении, антикоррупционной политикой.

Согласно современному дискурсу, для устойчивого развития организация должна стремиться к сбалансированному соблюдению всех направлений ESG-принципов. Однако в

зависимости от области деятельности компании акцент может смещаться на соответствующие сферы. К примеру, в энергетических компаниях, компаниях по добыче полезных ископаемых особое внимание, как правило, уделяется экологическим факторам, в финансовых - управленческим. [1]

Можно предположить, что к ESG-принципам было бы меньше внимания, если это не было связано с инвестированием и лучшими возможностями кредитования. Организации, пренебрегающие целями устойчивого развития, в настоящее время сталкиваются с проблемами в этой области. ESG-рейтинг составляют и ежегодно публикуют независимые исследовательские агентства (Bloomberg, JUST Capital, MSCI и другие). ESG-принципы по сравнению с другими разработками, о которых мы говорили выше, имеют почти прикладной характер, являясь инструментом влияния на коммерческие компании, заставляющий даже скептиков участвовать в достижении целей устойчивого развития.

Результаты. На примере одной из целей устойчивого развития – ЦУР 3 - «Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте» рассмотрим, какую роль могут играть в ее достижении современные российские организации. Следует подчеркнуть прямое отношение деятельности организации в этом направлении к повышению собственного ESG-рейтинга.

Здоровье человека в современной интерпретации ВОЗ определяется в позитивном ключе. Это не простое отсутствие болезней. Теперь это понятие трактуется гораздо шире – как гармоничное сочетание и полное благополучие физической, духовной и социальной сфер жизнедеятельности человека. Отмечается, что здоровье зависит от нескольких факторов - наследственности, уровня здравоохранения, образа жизни человека и социальных условий.

Здоровый образ жизни – это целесообразная активная, трудовая жизнедеятельность, направленная на сохранение и улучшение физического и психического здоровья, защищающая человека от воздействия неблагоприятных факторов окружающей среды. Здоровый образ жизни включает в себя не только плодотворный труд, но и двигательную активность, отказ от вредных привычек, соблюдение биологического ритма, правильное питание, своевременное медицинское обследование с профилактической целью.

Актуальность цели реализации здорового образа жизни для всех и в любом возрасте определяется увеличением и изменением характера эмоциональных, психических и физических нагрузок в современном обществе. Усиливаются риски, связанные с высокой стрессогенностью, так как физическое здоровье связано с психоэмоциональным состоянием человека. Кроме того, в настоящее время пандемия внесла свой драматический вклад в актуализацию проблемы. Как справедливо указывал А. Шопенгауэр, «девять из десяти нашего счастья основано на здоровье».

Высокая роль современных организаций для достижения этой цели обусловлена двумя причинами. Первая состоит в том, что здоровье работника является важной составной частью человеческого капитала, так как во многом определяет его способность к труду. В свою очередь, управление человеческими ресурсами, выстраивание современных стратегий управления персоналом организации невозможно без опоры на человеческий капитал как каждого отдельного сотрудника, так и на совокупный человеческий капитал организации.

Вторая причина состоит в набирающем силу тренде гуманизации труда и смещение фокуса внимания с сиюминутной прибыли или прибыли за счет оборудования и операционный действий на человека и его ресурсы, что в долгосрочной перспективе с учетом современных изменившихся реалий позволит компании добиться большей прибыли, в том числе посредством удержания высококачественных сотрудников [4]. Следует отметить, что идея заботы о здоровье работников со стороны компании не нова. Например, в СССР существовали практики диспансеризации, санаторно-курортного лечения, большую часть стоимости которого оплачивало предприятие. В настоящее время мы имеем возможность видеть возрождение практик заботы о здоровье сотрудников.

Современные программы и комплексы мероприятий по оздоровлению, привлечению работников предприятия к здоровому образу жизни можно отнести к системе

стимулирования, способствующей устойчивому развитию. В зависимости от возможностей и социальной политики предприятия службы управления персоналом предлагают и реализуют программы по оздоровлению и привлечения работников к ЗОЖ разного уровня. От простых - субсидирование здорового питания, доставка питьевой воды, до более затратных, но и более эффективных – абонементы в бассейн или тренажерный зал, оплата санаторного лечения, организация корпоративных спортивных мероприятий и других способов поощрения ЗОЖ. Такие программы направлены как на устойчивое развитие предприятия, так и на реализацию целей концепции устойчивого развития, так как работники дольше живут активной и благополучной жизнью, а предприятие выигрывает не только от сокращения расходов от болезней сотрудников, но и от повышения их работоспособности через укрепление физического и психического здоровья [5].

Рассмотрим реализацию цели устойчивого развития об обеспечении здорового образа жизни на примерах нескольких крупных компаний. Так, сеть магазинов «Магнит» реализует обсуждаемую цель устойчивого развития через заботу о здоровье сотрудников, также предлагая ряд мероприятий по укреплению из здоровья и социального самочувствия. Однако основной акцент делает на привлечении в ЗОЖ клиентов через увеличение ассортимента продуктов здорового питания, фруктов и овощей. В 2020 году был запущен проект «Кубики ЗОЖ» — это организация специальных стеллажей с полезными натуральными продуктами, а также организован выпуск журнала «Мой Магнит», информирующий покупателей о важности ведения здорового образа жизни, о чем также информирует широкую общественность через публикацию отчета об устойчивом развитии.

В компании МТС разработаны и внедрены многоуровневые программы и мероприятия, содействующие достижению обсуждаемой цели. Компания МТС в 2020 году ранее отдельные и не связанные между собой корпоративные спортивные мероприятия собрала в единую программу «В движении». Таким образом сформировался фактически клуб «здоровых и активных людей», доступный для членства каждому работнику МТС. Кроме спортивных мероприятий в эту программу входят мероприятия «Антистресс», вебинары с тренерами и публичными лекциями психологов, рекомендации по здоровому сну. О работе программы регулярно сообщается в социальных сетях, так что быть проинформированным и принять участие может любой желающий. В 2020 году в программе приняло участие более 2000 человек. МТС обеспечивает дополнительное медицинское страхование сотрудников, которое включает лечение в стационарах, стоматологическую помощь. Затраты на такое страхование в 2020 году составили 793 млн. рублей. Кроме того, в МТС ведется работа в направлении обеспечения профилактических мер по снижению числа профессиональных заболеваний, травматизма, предоставлении санаторно-курортного лечения. Только на мероприятия по охране труда компания направила 69 млн. рублей. Эти примеры демонстрируют возможности вовлеченности и ответственности организаций, служб управления персоналом, человеческими ресурсами организаций в достижении декларируемой цели здорового образа жизни.

В настоящее время, когда концепция устойчивого развития приобретает все большее влияние на всех уровнях, включая уровень отдельных предприятий, отношение к человеческим ресурсам, подходам к управлению персоналом претерпели значительные изменения. С возрастанием роли человеческих ресурсов в достижении целей устойчивого развития усиливается роль и увеличивается ответственность организаций. Соответствие организации ESG-принципам способствует не только реализации социально и экономически значимых масштабных целей, но и способствует улучшению имиджа, привлечению инвестиций в компанию.

Список использованных источников

1. Беляева И.Ю, Козлова Н.П. ESG-факторы как инструмент формирования деловой репутации // Экономика и бизнес. 2021. №4. С.15-21.
2. Бобылев С.Н., Соловьева С.В. Цели устойчивого развития для будущего России //

Проблемы прогнозирования. 2017. №3. С. 56-62.

3. Дунаева О.И., Нагорнов В.А. Гармонизация практики корпоративной социальной ответственности для достижения целей устойчивого развития // Государственно-частное партнерство. 2017. №2. С.12-20.

4. Землянухина С.Г. Обеспечение устойчивого развития человеческих ресурсов в России // Гуманитарный научный журнал. 2018. №1. С.41-47.

5. Марыганова Е.А., Дмитриевская Н.А. Человеческий капитал как фактор устойчивого развития // Статистика и экономика. 2013. № 6. С.62-70.

6. Рязанова Н.Е. Цели устойчивого развития ООН и модернизация профессионального экологического образования: практико-ориентированный подход // Знание. Понимание. Умение. 2018. №2. С.5-11.

7. Цели в области устойчивого развития. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals> (дата обращения: 20.06.2022).

8. Makedon V. Human resource management for secure and sustainable development // The Journal of security and sustainability issues. 2019. March.. P. 23-33.

Сведения об авторе

Смирнова Татьяна Вячеславовна - доктор социологических наук, профессор кафедры организационного развития Российского государственного гуманитарного университета; e-mail: smirnovasar@mail.ru

UDK 316.4

ESG-PRINCIPLES IN THE WORK OF RUSSIAN ENTERPRISES: PROSPECTS AND IMPLEMENTATION

Smirnova T.V.

Russian State University for the Humanities, Moscow

The article discusses the transformation of the role of modern organizations to achieve the sustainable development goals declared by the UN in 2015. The shift in emphasis and the strengthening of the importance of large enterprises are emphasized, including through the adoption of ESG principles, which are reflected in the ESG rating of the organization. Examples of the participation of Russian organizations in the implementation of sustainable development goals and ESG principles are given and analyzed. It is concluded that despite certain costs, there is a positive impact of following the ESG principles for the development of the organization.

Keywords: ESG principles, organization, sustainable development, goals, ensuring a healthy lifestyle.

References

1. And Belyaeva.Yu, Kozlova N.P. Gez-factors as a tool for the formation of business reputation // Economics and business. 2021. No.4. pp.15-21.

2. Bobylev S.N., Solovyova S.V. Sustainable development Goals for the future of Russia // Problems of forecasting. 2017. No.3. pp. 56-62.

3. Dunaeva O.I., Nagornov V.A. Harmonization of corporate social responsibility practices to achieve sustainable Development Goals // Public-private partnership. 2017.No.2. pp.12-20.

4. Zemlyanukhina S.G. Ensuring sustainable development of human resources in Russia // Humanitarian Scientific Journal. 2018.No.1. pp.41-47.

5. Maryganova E.A., Dmitrievskaya N.A. Human capital as a factor of sustainable development // Statistics and economics. 2013. No. 6. pp.62-70.

6. Ryazanova N.E. The UN Sustainable Development Goals and modernization of professional environmental education: a practice-oriented approach // Knowledge. Understanding. Ability. 2018.No.2. pp.5-11.

7. Sustainable Development Goals. URL:



<https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals> (accessed: 06/20/2022).

8. Makedon V. Human resource management for safe and sustainable development // Journal of Problems of Security and Sustainable Development. 2019. March.. p. 23-33.

Author`s information

Smirnova Tatyana Vyacheslavovna - Doctor of Sociology, Professor of the Department of Organizational Development of the Russian State University for the Humanitie, e-mail: smirnovasar@mail.ru