

УДК 005.35:65.01

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ, ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИЙ

М.В. Курганова

магистр менеджмента, руководитель отдела кадров ООО «В.Консалт» (Новосибирск)

О.А. Сапрыкина

канд. экон. наук, доцент, заведующая и профессор кафедры экономики и управления
ЧОУ ВО «Сибирская академия финансов и банковского дела» (Новосибирск)

В современном обществе корпоративная социальная ответственность является одним из основных элементов стабильного и устойчивого развития организации. Развитая система корпоративной социальной ответственности увеличивает активы, позволяет четко определить цели и направление устойчивого развития бизнеса, выбрать наиболее приоритетные направления развития и использования ресурсов. В статье исследуется сущность корпоративной социальной ответственности в контексте эволюции теорий, включая подходы к оценке ее эффективности.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, устойчивое развитие, методы оценки, проекты корпоративной социальной ответственности, программы корпоративной социальной ответственности.

В мировой научной литературе существует множество понятий, так или иначе связанных с корпоративной социальной ответственностью, такие как: «деловая этика», «корпоративная социальная добросовестность», «корпоративная филантропия», «процесс корпоративной социальной политики», «корпоративное гражданство», «менеджмент заинте-

ресованных сторон», «корпоративная устойчивость» и т.д. [1]. На сегодняшний день существует более 50 различных определений социальной ответственности, которые перечислены в международных стандартах, документах, зарубежных и отечественных изданиях. Некоторые из них представлены в табл. 1.

Трактовки понятия «корпоративной социальной ответственности»

Источник	Определение
Г. Боуэн [2]	Корпоративная социальная ответственность (КСО) – реализация той политики, принятие таких решений, либо следование такой линии поведения, которые были бы желательны с позиции целей и ценностей общества
В. Фредерик [4]	Главная идея КСО – организации в бизнесе обязаны работать для повышения общественного благополучия
К. Девис [3]	КСО – осознание организацией проблем, выходящих за пределы узких экономических, технических и правовых требований и реакции на эти проблемы для достижения общественной пользы, наряду с традиционными экономическими выгодами, к которым стремится организация
Ассоциация менеджеров России [5]	Социальная ответственность бизнеса – добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанных напрямую с основной деятельностью организации и выходящих за рамки определенного законодательного минимума
РСПП [6]	КСО – широкое понятие, отражающее позитивный вклад бизнеса в развитие общества
Международный стандарт ISO 26000:2010 [7]	Социальная ответственность – ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое: содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения; интегрировано в деятельность всей организации и применяется в ее взаимоотношениях
О.А. Канаева [8]	КСО – система этических норм, корпоративных ценностей и принципов, лежащих в основе деятельности организации и определяющих ее стратегию, позволяющих минимизировать экономические, социальные и экологические риски, повысить конкурентоспособность организации, обеспечить ее устойчивость в долгосрочной перспективе и содействовать в решении глобальных проблем
Т.В. Зверева [9]	КСО отвечает специфике и уровню развития организации. КСО – совокупность обязательств, добровольно и согласовано вырабатываемых с участием ключевых заинтересованных сторон, принимаемых руководством организации, с особым учетом мнений персонала и акционеров, выполняемых в основном за счет средств организации и нацеленных на реализацию значимых внутренних и внешних социальных программ, результаты которых содействуют развитию организации, улучшению репутации и имиджа, становлению корпоративной идентичности, развитию корпоративных брендов, а также расширению конструктивных партнерских связей с государством, деловыми партнерами, местными сообществами и гражданскими организациями
О.А. Сапрыкина [10]	КСО рассматривается в двух аспектах: как философия поведения организации в обществе; как систематизированная и многоаспектная деятельность организации, влияющая на качество жизни членов общества посредством реализации последовательных экономических, социальных, экологических мероприятий, направленных на удовлетворение потребностей и ожиданий заинтересованных сторон

Следует отметить, что в «Докладе о социальных инвестициях в России в 2004 году. Роль бизнеса в общественном развитии»¹, подготовленном Программой развития ООН (ПРООН) и Ассоциацией менеджеров России, дается весьма расширенное толкование понятий корпоративной ответственности и КСО

применительно к России. В этом расширенном определении обращает на себя внимание то обстоятельство, что большинство отмеченных направлений деятельности бизнеса содержит экономические принципы предпринимательской деятельности, этические и юридические нормы ведения бизнеса и социальную

¹ См. Доклад по адресу: URL: https://www.academia.edu/30229831/Доклад_о_социальных_инвестициях_в_России_2004._Роль_бизнеса_в_общественном_развитии (дата обращения: 06.0.2020).

направленность в виде вклада в развитие человеческого потенциала и формирование гражданского общества через партнерские программы и проекты развития местного сообщества.

В Докладе подчеркивается, что КСО можно определить как новую парадигму устойчивого развития организации (компании, корпорации), представляющую собой признанную, разделяемую нормативно-ценностную систему сотрудников, дающую социально ориентированную модель развития бизнеса. Данная нормативно-ценностная система должна являть собой смысловое ядро корпоративного поведения в отношении стейкхолдеров организации.

Проанализировав данные трактовки понятия КСО, можно сделать вывод, что главными отличительными особенностями, характеризующими понятие КСО, являются следующие характеристики.

1. КСО реализуется при осуществлении организацией социальных инвестиций, а не посредством только благотворительности.

2. Использование триединого подхода к КСО (экономический, социальный и экологический).

3. Реализация КСО осуществляется в интересах как самой организации, так и ее заинтересованных сторон.

4. КСО не является каким-то отдельным элементом деятельности организации, а включена в ее стратегию развития и основную деятельность.

5. Результаты КСО должны быть оценены как самой организацией, так и ее заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) и обществом в целом.

В современной научной литературе, как правило, рассматривается четыре основных аспекта КСО:

а) экономический аспект (заработная плата, пенсионные отчисления, социальные выплаты, повышение квалификации сотрудников, взаимодействие с государством и др.);

б) экологический аспект (использование сырья, воды, энергии, выбросы и отходы, сопровождающие производство продукции, работ, услуг);

в) социальный аспект (соблюдение прав работников, обеспечение их безопасности и организация труда);

г) информационный аспект (открытая отчетность организации в области КСО).

Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что концепция КСО заключается в том, что экономическая эффективность производства не может быть самоцелью бизнеса, она должна способствовать и гармоничному развитию общества в целом.

Активное развитие концепций КСО обусловлено рядом причин:

– высокий уровень социально-экономического развития создает объективные предпосылки для повышения качества жизни населения;

– усиливается роль нематериальных факторов экономического роста, определяемых величиной инвестиций в человеческий капитал;

– пересмотр традиционной концепции социальной политики с целью увеличения числа ее субъектов и существенного сокращения участия государства в решении современных социально-экономических проблем [11].

В процессе эволюции сформировались основные концепции КСО: корпоративного эгоизма, корпоративного альтруизма, разумного эгоизма, интегрированная и нормативно-инструментальная.

На сегодняшний день, когда организации стремятся стать социально ответственными, вопросы определения принципов КСО являются не только актуальными, но и сугубо индивидуальными. Под принципами КСО принято понимать их базовые положения, определяющие саму сущность социальной ответственности бизнеса. Они отражают деятельность организации в области реализации общественно важных инициатив. Современному обществу стало безразлично, как организация ведет свою деятельность, чем при этом руководствуется и как распоряжается своими доходами. В связи с этим, появилась необходимость разработки принципов деятельности организации в сфере КСО.

Принципы КСО затрагивают все сферы организации. При этом они носят лишь рекомендательный характер, хотя некоторые из них закреплены и на законодательном уровне.

Принципы КСО отражаются в разработке и формировании соответствующих кодексов и стратегий организации. Чаще всего это Кодекс корпоративной этики и стратегии социальной ответственности. Подобные документы формируются в рамках корпоративных структур [12].

Следовательно, можно говорить о формировании новой парадигмы КСО (рис. 1).

В соответствии с зарубежными и отечественными стандартами, применяемыми для разработки и функционирования систем КСО, Советы директоров и высшее руководство организаций призваны обеспечивать применение политик и стандартов в области КСО в каждодневной их работе. Такие меры являются гарантией того, что бизнес развивается не только для увеличения своего капитала, но и в целях соблюдения интересов стейкхолдеров.

Совет директоров, который определяет корпоративную стратегию и обеспечивает рост стоимости акционерного капитала, также следит за тем, чтобы принципы и правила соответствовали интересам стейкхолдеров (табл. 2) [14].

При этом необходимо, чтобы средства контроля были действенными, то есть способствовали минимизации и смягчению последствий событий, которые способны препятствовать повышению доходности в долгосрочной перспективе или повредить социально ответственному развитию организации.

А.А. Шлихтер считает, что целостность системы КСО обеспечивается реализацией трех принципов (табл. 3) [15].

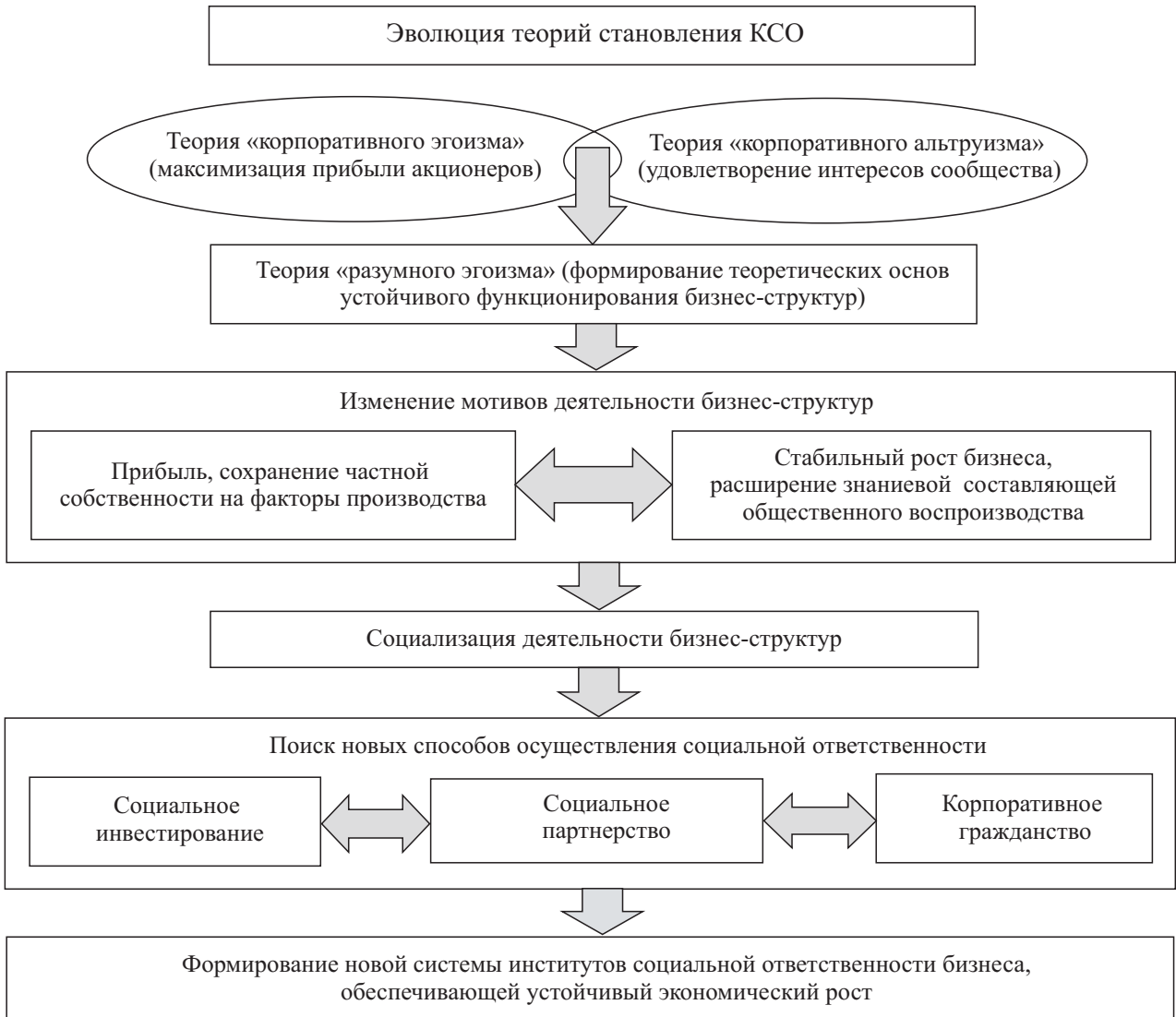


Рис. 1. Эволюционное развитие КСО [13]

Таблица 2

Перечень стейкхолдеров и их интересов

Стейкхолдеры (заинтересованные стороны или ЗС)	Основные интересы стейкхолдеров (потребности и ожидания)
1	2
Акционеры	Размер годового дивиденда. Повышение стоимости акций. Рост прибыли и стоимости организации. Колебание цен на акции
Институциональные инвесторы	Размер инвестиций с высоким уровнем риска. Ожидание высокой прибыли. Сбалансированность их инвестиционного портфеля
Работники	Гарантии занятости. Уровень заработной платы. Условия найма. Возможность карьерного роста
Потребители	Качественные продукты. Приемлемые цены. Разнообразие ассортимента

1	2
Дилеры-распространители	Послепродажное обслуживание. Своевременность и надежность поставок. Качество поставляемого продукта (услуги)
Поставщики	Стабильность заказов. Оплата по условиям договора и в срок
Представители государственной власти	Обеспечение занятости населения. Выплата налогов. Соответствие деятельности требованиям закона. Поддержка или совместная реализация проектов
Представители региональной власти (органов местного самоуправления)	Вклад в экономический рост региона. Инвестиции в местные сообщества. Поддержка социальной инфраструктуры региона
Социальные и общественные группы	Забота об окружающей среде. Поддержка местной общественной деятельности. Внедрение КСО. Требование прислушаться к группам влияния
СМИ	Получение правдивой и полной информации о деятельности организации. Доступ к первым лицам для получения комментария

Таблица 3

Основные принципы КСО

Название	Содержание
Принцип внутреннего единства	Вся совокупность обязательств организации является взаимосвязанной (без этической ответственности не может быть экологической; без наличия экономической составляющей не может быть реализована социальная)
Принцип полноты	Вся совокупность обязательств должна позволять реализовывать цели, стоящие перед организацией, усиливать ее деловую репутацию
Принцип согласия	Требует от организации принятия лишь тех обязательств, которые не противоречат ее целям и ценностям и способствуют их достижению (реализации)

Более широкий и логичный перечень принципов КСО представлен в рамках международного стандарта ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» (рис. 2) [7].

Вообще, представляется, что социально ответственная организация должна в своей деятельности реализовывать весь комплекс принципов, подтверждающих ее позицию в области КСО (табл. 4) [16].

Принципы	Подотчетность	Организация должна	Отчитываться за ее воздействие на общество, экономику и окружающую среду
	Прозрачность		Быть прозрачной в ее решениях и деятельности, оказывающих воздействие на общество и окружающую среду
	Этичное поведение		Вести себя этично
	Уважение интересов ЗС		Уважать, учитывать и реагировать на интересы ее заинтересованных сторон
	Верховенство закона		Принять, что соблюдение закона обязательно
	Соблюдение международных норм поведения		Соблюдать международные нормы поведения, следуя при этом принципу верховенства закона
	Соблюдение прав человека		Соблюдать права человека и признавать их важность и всеобщность

Рис. 2. Принципы социальной ответственности в рамках стандарта ISO 26000

Принципы, определяющие позицию организации в сфере КСО

Наименование	Характеристика
Системность	Обеспечивает эффективность реализации функций и направлений КСО в системе корпоративного управления
Комплексность	Подразумевает скоординированность деятельности организации по трем направлениям устойчивого развития: экономическому, социальному, экологическому
Интегрированность	Предполагает, что с одной стороны КСО интегрирована в основную деятельность организации, а с другой – подразумевает ее ответственность перед обществом в целом, а также перед отдельными входящими в нее участниками (заинтересованными сторонами)
Подотчетность	Состоит в подотчетности организации перед заинтересованными сторонами и общества в целом, а также подразумевает выполнение организацией принятых на себя обязательств и применяемых стандартов
Адресность	Означает ожидание выполнения организацией определенных обязанностей по отношению к конкретному лицу
Динамичности	Концепция КСО претерпевает постоянные изменения под влиянием принятой парадигмы, мировых, национальных и региональных особенностей ведения бизнеса
Инновационность	Означает непрерывное совершенствование и гармонизацию деятельности организации из-за высокой динамичности внешней среды
Открытость	Адекватность ее отчетности их составу и содержанию
Кооперация	Предполагает объединение как с другими организациями, ассоциациями, союзами, так и непосредственно с различными заинтересованными сторонами для решения социально-экономических проблем страны и других административно-территориальных образований
Результативность	Обеспечивает взаимосвязь финансовых показателей деятельности организации с ее активной социально-ответственной позицией
Многоуровневость	Подразумевает, что деятельность организации в области КСО развивается в определенной последовательности

Соблюдение этих принципов гарантирует высокий уровень КСО, что способствует повышению имиджа организации и созданию определенных преимуществ:

- помогает в расширении клиентской базы, укреплении партнерских связей;
- облегчает получение кредитов, упрощает страхование;
- делает более конструктивным взаимодействие с государственными структурами;
- предоставляет возможность привлекать/удерживать в штате организации высококвалифицированных специалистов;
- усиливает рейтинговые позиции организации на внутреннем и международном рынках и пр. [17].

Согласно принципу открытости, деятельность организации должна быть не только публичной, но и понятной. Также организация должна предоставлять внутренним и внешним пользователям только достоверную информацию. Особая роль при этом отводится обратной связи с заинтересованными сторонами.

Заинтересованными сторонами, в данном случае являются физические и юридические лица, участники корпоративных отношений, на которых оказывает прямое или косвенное влияние деятельность организации. К их числу относятся собственники, управляющие и персонал, поставщики и потребители, государство и общество в целом.

Реализация социальных программ должна иметь постоянный характер. В этом проявляется принцип КСО, в соответствии с которым, организации должны регулярно финансировать социальные программы различных областей, будь то персонал, общество или окружающая среда.

Иными словами, как отмечает, О.А. Лещенко, «КСО – это не разовое мероприятие, а постоянная работа бизнеса ...» [18].

Также одним из важнейших принципов КСО является ее значимость, то есть социально значимые программы и мероприятия, реализуемые организациями, должны быть направлены на те сферы, в которых действительно имеется соответствующая потребность. Фактически данный принцип определяет актуальность реализуемых программ, их масштабность и эффективность.

Еще одним важнейшим принципом КСО считается недопущение конфликтов. В соответствии с данным принципом социальная политика организации и отдельные ее мероприятия не должны ущемлять интересы стейкхолдеров. В стратегию КСО должны быть включены задачи защиты прав человека, именно они играют главную роль.

Во внешней среде положительная репутация организации и публичность в результате применения КСО отражает общественное восприятие самой организации. Повышение уровня деловой репутации,

маркетинга и эффективности взаимодействия со стейкхолдерами приводят к положительному имиджу организации и повышению узнаваемости бренда [19].

Можно выделить следующие основные преимущества внедрения системы КСО для развития бизнеса:

- увеличивается прибыль, возрастают темпы роста;
- организации получают доступ к социально-ответственным инвестициям, при распределении которых инвесторы принимают во внимание показатели, характеризующие деятельность организации в социальной и этической сферах, в области защиты окружающей среды;
- в организации могут сокращаться операционные расходы, например, за счет сокращения отходов производства или их переработки, повышаться уровни доходности и эффективности использования электроэнергии и других ресурсов;
- становится узнаваемым бренд и растет деловая репутация, что способствует развитию и открытию новых рынков и направлений бизнеса;
- растет объем продаж, повышается лояльность клиентов; потребители выбирают продукты, которые произведены с должным уровнем ответственности по отношению к окружающей среде;
- повышается производительность и качество продукта (услуги);
- появляется больше возможностей привлекать и удерживать сотрудников: люди предпочитают работать в организациях, ценности которых совпадают с их собственными;
- сокращаются претензии со стороны регулирующих органов;
- улучшается управление рисками;
- возрастает конкурентоспособность.

Из всего этого следует, что ведение бизнеса ответственным образом – это стратегия, которая создает конкурентные преимущества за счет улучшения операционной эффективности, повышения эффективности производственных процессов, совершенствования отношений со стейкхолдерами,

повышения производительности, улучшенного качества и снижения риска.

В настоящее время отсутствует общепринятый подход к оценке КСО и предлагается большое количество методов оценки ее эффективности. Причинами тому являются: (1) – многоаспектность КСО, осуществляемой в экономической, экологической и социальной сферах; (2) – отсутствие общепринятого определения эффективности КСО, другими словами того, что является предметом оценки; (3) – множественность возможных эффектов от КСО; (4) – необходимость осуществления оценки эффективности функционирования системы КСО как самой организацией, так и ее заинтересованными сторонами и общества в целом.

Обратимся к методикам оценки КСО (а их – множество) и их классификации (рис. 3).

Лондонская ассоциация компаний по сопоставительному анализу (London Benchmarking Group) предложила такой методический подход к оценке КСО, в котором сопоставляются затраты организации на социальные программы с их результатами и воздействием на жизнь общества в долгосрочном периоде. Данный подход позволяет оценить степень качество функционирования системы КСО организации [20].

Еще один подход к оценке КСО реализуется при применении социального индекса MSKI KLD 400 (ранее известен как социальный индекс DOMINI 400), являющегося средневзвешенным индексом рыночной капитализации. Индекс строится таким образом, чтобы все сектора экономики были оценены и не возникла перевеса в тот или иной сектор. Он основывается на значении плавающей рыночной взвешенной капитализации организации. Данный индекс не позволяет оценить эффективность КСО организации, однако может являться индикатором того, каких значимых результатов достигла организация в данном направлении. По данному методу оценка производится для инвесторов, которые занимаются социально ответственными инвестициями.

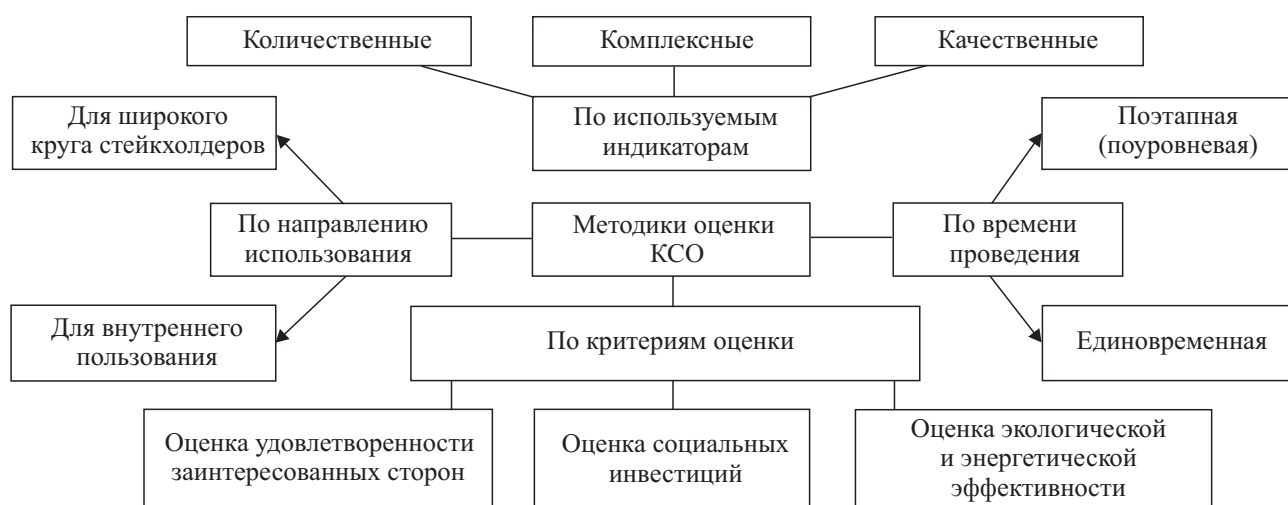


Рис. 3. Классификация методик оценки КСО [21]

Следует упомянуть еще один зарубежный индексный метод канадской организации Asset 4 Thomson Reuters. Расчеты осуществляются по более чем 250 ключевым показателям и 750 специальным пунктам. Информация по методике проведения расчетов является закрытой.

Данный метод позволяет оценить степень КСО, которую принимает на себя организация, а также достижения организации в деятельности, связанной с реализацией КСО. При использовании данного метода применяется индикатор, который показывает, добилась ли организация значимых результатов в выстроенной ею стратегии реализации ответственности [22].

Таким образом, нельзя не согласиться с А.П. Жойдиком, который утверждает, что «существует достаточно большое количество методик, и именно поэтому существует проблема информационной асимметрии, из-за которой: невозможно корректно измерять и оценивать действия организации; невозможно сделать однородные сравнения достижений с течением времени как в рамках одной организации, так и между организациями; невозможно достигнуть приемлемого объема информации, отвечающего реальным потребностям различных заинтересованных групп» [23].

Анализ научной литературы по вопросам оценки эффективности и результативности программ и проектов КСО, предлагаемых зарубежными и российскими экспертами позволяет сделать выводы:

– некоторые методы не позволяют оценить все эффекты корпоративной социальной деятельности организации, а производят оценку лишь частично; подавляющее число методов являются индексными, которые подразумевают под собой построение рейтинга организаций по уровню КСО;

– некоторые методы предлагают использование комплекса показателей или индикаторов, в том числе показателей результативности; в большинстве своем методы являются неполными, они не охватывают все аспекты корпоративной социальной деятельности;

– в зарубежных и в российских методах наблюдается разнообразие объектов, которые выступают в качестве предмета оценки. В качестве объекта оценки необходимо рассматривать корпоративную социальную деятельность организации. Такой подход позволит оценить все результаты данного вида деятельности более полным образом.

В любом случае, КСО стала парадигмой стратегического менеджмента, любой руководитель и собственник понимает, что управленческие решения сегодня принимаются с учетом КСО, а именно с целью получения не только экономического, но и социального, экологического и информационного результата.

Литература

1. Канаева О.А. Корпоративная социальная политика: теория и практика управленческих решений. СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет, 2013. 364 с.

2. Bowen H.R. Social Responsibilities of the Businessman. New York: Harper & Row, 1953. P. 50.

3. Davis K. Can Business Afford To Ignore Social Responsibilities? // California Management Review. 1960. Vol. 2. № 3. PP. 70–76.

4. Frederick W.C. Toward CSR-3: Why Ethical Analysis is Indispensable and Unavoidable in Corporate Affairs // California Management Review. 1986. Vol. 18. № 2. PP. 126–141.

5. Ассоциация менеджеров России: деловое объединение России. URL: <https://amr.ru/> (дата обращения: 15.09.2019).

6. Социальная хартия российского бизнеса. Российский союз промышленников и предпринимателей (работодателей). М.: РСПП, 2008. URL: <http://рспп.рф/12/6273.pdf> (дата обращения: 17.10.2019).

7. Руководство по социальной ответственности / Международный стандарт ISO 26000:2010. URL: http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf (дата обращения: 15.09.2019).

8. Канаева О.А. 60 лет дискуссии о корпоративной социальной ответственности. 30.01.2016. Европейская исследовательская ассоциация OIKONOMOS. URL: <http://era-oikonomos.org/60-let-diskussii-o-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti> (дата обращения: 22.08.2019).

9. Зверева Т.В. Социальная ответственность как способ гармонизации интересов бизнеса и власти // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2011. № 4. С. 86–93.

10. Сапрыкина О.А. Многоуровневая оценка результативности деятельности организации в области корпоративной социальной ответственности // Транспортное дело России. 2012. № 5. С. 74–78.

11. Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в РФ: Стандарт Торгово-промышленной палаты Российской Федерации: Постановление Правления ТПП РФ от 22 дек. 2005 г. № 135-11. URL: https://tpprf.ru/ru/reg_docs/standart (дата обращения: 15.09.2019).

12. Международный стандарт интегрированной отчетности (разработан Международным советом по интегрированной отчетности). URL: https://integratedreporting.org/wp-content/uploads/2014/04/13-12-08-THE-INTERNATIONAL-IR-FRAMEWORK.docx_en-US_ru-RU.pdf (дата обращения: 15.09.2019).

13. Мобуссин М. Менеджмент, корпоративный опыт: истинные показатели успеха // Harvard Business Review Russia. URL: <http://hbr-russia.ru/management/korporativnyy-opyt/a11397/> (дата обращения: 15.09.2019).

14. Корпоративная социальная ответственность: учеб. для студентов вузов / под ред. Е.С. Григорян, И.А. Юрасова. М.: Дашков и К°, 2016. 248 с.

15. Эволюция корпоративной социальной ответственности // Устойчивый бизнес: деловой журнал в области КСО и устойчивого развития. 2016. URL: <http://csrjournal.com/evolyuciya-korporativnoy-socialnoj-otvetstvennosti> (дата обращения: 10.09.2019).

16. Пять шагов на пути к социальной устойчивости организации. Рекомендации по оценке деятельности и подготовке нефинансовых отчетов. М.: РСПП, 2005. 64 с. URL: <http://rспп.ru/12/7945.pdf> (дата обращения: 15.09.2019).

17. *Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф.* Корпоративная социальная ответственность. М.: Вектор, 2016. 195 с.
18. *Лещенко О.А., Корчагина Е.В.* Теория менеджмента: современные методики оценки эффективности деятельности компаний в области КСО // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. Вып. 1. URL: <http://dis.ru/library/557/28442/> (дата обращения: 18.09.2019).
19. *Зарецкий А.Д.* Корпоративная социальная ответственность. Краснодар: КСЭИ, 2015. 231 с.
20. *Остапенко Г.Ф.* Корпоративная социальная ответственность. Пермь: ПНИПУ, 2012. 112 с.
21. *Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К.* Этика бизнеса: учеб. пособие. М.: Дело, 2000. 280 с.
22. *Цуцьева О.Т.* Сравнительный анализ моделей корпоративной социальной ответственности // Международный научно-исследовательский журнал. 2013. № 6. С. 5–6.
23. *Жойдик А.П.* Методы оценки корпоративной социальной ответственности // В сборнике: Современные корпоративные стратегии и технологии в России / Сборник научных статей; науч. ред. д-ра экон. наук, проф. И.Ю. Беляева. М.: Фин. ун-т при Правительстве Рос. Федерации, 2015. С. 194–201.