

УДК 332

Акопова Елена Сергеевна

доктор экономических наук, профессор кафедры коммерции и логистики
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
akopova-sovet@mail.ru

Попов Александр Васильевич

доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой
регионалистики и евразийских исследований,
Институт социологии и регионоведения;
Южный федеральный университет
avpopov11@gmail.com

Самыгин Сергей Иванович

доктор социологических наук, профессор кафедры управления персоналом,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
darya.maksimovich@gmail.com

Elena S. Akopova

Doctor of economics, professor of department of commerce and logistics
of the Rostov state economic university (RINH)
akopova-sovet@mail.ru

Alexander V. Popov

Doctor of Sociology, Professor, Head of the Department of Regional Studies and
Eurasian Studies Institute of sociology and regional studies; Southern federal
university
avpopov11@gmail.com

Sergey I. Samygin

Doctor of Sociology, Professor of department of judicial examination and
criminalistics of the Rostov state economic university (RINH)
darya.maksimovich@gmail.com

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ:
ПРИНЦИПЫ ESG В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

**CORPORATE CULTURE OF THE ORGANIZATION:
ESG PRINCIPLES IN THE AGE OF DIGITALIZATION**

Аннотация. Статья посвящена корпоративной культуре организации, которая сегодня ориентирована на ESG-трансформацию, предусматривающую управление бизнес-процессами, базирующимися на корпоративных, экологических и социальных ценностях. Рассмотрение ESG-факторов представляется крайне важным для ведения успешного бизнеса в организациях. Делается вывод о том, что корпоративная культура – самое устойчивое конкурентное преимущество организации, которое необходимо сохранять и развивать.

Ключевые слова: организация, корпоративная культура, принципы ESG, ESG-трансформация, ESG-факторы, эпоха цифровизации.

Abstract: The article is devoted to the corporate culture of the organization, which today is focused on the ESG transformation, which provides for the management of business processes based on corporate, environmental and social values. Consideration of ESG factors seems to be extremely important for running a successful business in organizations. It is concluded that the corporate culture is the most sustainable competitive advantage of the organization, which must be preserved and developed.

Keywords: corporate culture, educational organization, social conflicts, value orientations, conflict regulation mechanism, values, management.

Сначала в западных странах, а позже уже и в России осознали, что главным основанием жизненного потенциала всякой организации является ее корпоративная (организационная) культура, которая «не только отличает одну организацию от другой, но и существенно предопределяет успех ее функционирования и выживания в долгосрочной перспективе» [1, с. 302]. Такие важные составляющие организационной культуры, как: цель выбора организации (во имя какой цели люди стали членами одной организации); качество корпоративных отношений (иными словами, то, каким образом строятся межличностные отношения между сотрудниками организации, рациональное разрешение конфликтных ситуаций) [2; 3]; ключевые принципы и ценностно-нормативное пространство жизнедеятельности и функционирования организации (т.е. какими устойчивыми нормами и базовыми принципами своей жизнедеятельности в организации руководствуются персонал) – все это в совокупности способствует корпоративной сплоченности персонала в организации, позволяя ей идти в ногу со временем и делая ее конкурентоспособной в условиях высоко конкурентной рыночной экономики [4].

Плохо выстроенная корпоративная культура организации, без учета принципов цифровой эпохи, по мнению Г.В Королева и А.В. Бутова, приводит к значительной текучести персонала и снижению его конкурентоспособности что, в свою очередь, «активизирует очередные проблемы. Получается порочный круг, который можно разорвать только путем переориентации организационной культуры на благо всего коллектива» [5, с. 277]. В результате своего исследования авторы прослеживают, какие важные шаги в становлении корпоративной культуры организации необходимо предпринять, «чтобы добиться успешного развития компании в период «Индустрии 4.0», указывая на тот очевидный факт, что «налицо непосредственная взаимосвязь корпоративной культуры образовательной организации и уровня конфликтного взаимодействия в ней. Наличие оптимально высокого уровня корпоративной культуры снижает вероятность возникновения конфликтов» в цифровую эпоху [5, с. 277].

Цифровизация – краеугольный принцип и важный элемент формирования глобального информационного общества, оказывающий то

или иное влияние на население [6]. Как подчеркивает Г.Г. Шинкарецкая, в эпоху цифровизации «главным двигателем прогресса становятся знания; эти знания в виде т.н. больших данных становятся и главным товаром» [7].

В отличие от других инноваций, цифровизация зиждется на развитии технологий, в числе которых: компьютерные, телекоммуникационные, программная инженерия при условии обязательного соблюдения ESG-трансформационных принципов в корпоративной культуре организаций.

Какие же новые принципы в тренде цифрового времени существуют, и почему необходимо их соблюдение со стороны современных организаций?

Обратимся к введенному в оборот понятию ESG-трансформация в эпоху цифровизации. Аббревиатура ESG (Environmental, Social, Governance) расшифровывается как «экология, социальная политика и корпоративное управление». Данное понятие было сформулировано и введено бывшим генеральным секретарем ООН Кофи Аннаном, который предложил управленцам крупных мировых компаний включить эти принципы в свои стратегии, в первую очередь для борьбы с изменением социально-психологического климата в рамках корпоративной культуры.

ESG-трансформация предусматривает управление бизнес-процессами, базирующимися на корпоративных, экологических и социальных ценностях [8]. Иными словами, при определении ESG-факторов в последнее время, по мнению В.В. Высокова, принято выделять следующую триаду [9, с. 11]:

- экологический фактор, который включает: изменение климатических условий, сохранение природных ресурсов, сокращение промышленных отходов, а также уменьшение промышленных и бытовых загрязнений, инновационные технологии, касающиеся сохранения и поддержки здоровой природной среды;

- социальный фактор, включающий человеческий капитал, корпоративную культуру, рациональные взаимоотношения с заинтересованными лицами, социальную «доступность питания, коммуникаций, финансирования, образования, медицинских услуг» [9, с. 11];

- управленческий фактор, имеющий непосредственное отношение к корпоративному управлению, развитию корпоративной культуры, фактор, связанный с корпоративным имиджем, поведением и деловой этикой.

В целом, в рамках изучения корпоративной (организационной) культуры, помимо обозначенных выше ESG-факторов, возможно использовать и другие классификации ESG-факторов в эпоху развития цифровизации. Однако важно при отборе включаемых в бизнес-модель ESG-факторов учитывать возможность получения их количественных показателей.

Рассмотрение ESG-факторов представляется крайне важным для ведения успешного бизнеса во всех бизнес-сферах и корпорациях. Клиенты, сотрудники, акционеры, кредиторы, рейтинговые агентства и регуляторы требуют учет этих факторов, корпорации должны анализировать, каким образом их бизнес-стратегии влияют на социально-экономическое мировое сообщество. Организации, не воспринимающие ESG-факторы всерьез,

серьезно рискуют потерять клиентов, сотрудников и возможное финансирование; в конечном итоге они становятся нежизнеспособными [10].

Лидеры рынка принимают стратегический ответ на ESG, изменяют производимые ими продукты и услуги, проводимые ими социально-экономические процессы, операции и цепочки поставок [10].

Как указано в документе «ESG: Environmental, Social, Governance. An introductory guide for businesses», «первый шаг к внедрению ESG в бизнес должен приниматься Советом, брать на себя ответственность и подотчетность для перехода к становлению и ведению экологически и социально ответственного бизнеса. Заинтересованные стороны настаивают на повышении прозрачности, и это работает» [10]. Вводятся инновационные стандарты обязательной отчетности, включающие ESG-факторы; при этом подчеркивается, что в условиях цифровизации, те корпорации, которые не учитывают данные стандарты, они лишаются кредиторов и инвесторов.

Как сказано в вышеуказанном документе, COVID-19 выдвинул на первый план социальные и управленческие элементы в рамках ESG, поскольку предприятия стремятся защитить рабочие места, поддерживать усилия по борьбе с распространением вируса. Ситуация, связанная с мировой пандемией, указала организациям на важность быть устойчивостью к экстремальным изменениям и способности предпринимать радикальные преобразования, в т.ч. и в рамках корпоративной культуры, т.к. это дает возможность внедрить принципы ESG и в управленческие решения [10].

В свою очередь, эти ESG-факторы предполагают устойчивое развитие коммерческой деятельности и формирования высокой корпоративной культуры, основополагающейся на следующих трех ключевых принципах, идентичных аббревиатуре ESG (Environmental, Social, Governance). Данные принципы ESG включают:

- Во-первых, ответственное отношение к окружающей среде со стороны организаций, связанное с экологическими принципами, определяющими, то, насколько корпорация заботится об окружающей среде и каким образом пытается сократить ущерб, который наносится экологии. (Например, бренд обуви Timberland сотрудничает с производителем шин Omni United, и делает подошвы ботинок из переработанных шин) [10].

- Во-вторых, высокая социальная ответственность за человеческие ресурсы, опирающаяся на социальные принципы. При этом социальные принципы отражают отношение организации к человеческим ресурсам в лице персонала, а также к поставщикам, клиентам, партнерам и потребителям. Как подчеркивают Г.В. Королев и А.В. Бутов, любая организация «развивается через ее сотрудников, систему организации труда, атмосферу внутри коллектива и другие факторы, которые оказывают влияние на заинтересованные стороны (на поставщиков, партнеров и так далее), потребителей», а также на то, каким образом мировое сообщество в целом воспринимает эту корпорацию. Иными словами, «когда дело доходит до организационной культуры компании, репутация может либо поднять ее (компанию) на небывалые высоты, либо уничтожить ее» [5, с. 277].

Чтобы соответствовать стандартам, бизнес должен работать над качеством условий труда, следить за гендерным балансом или инвестировать в различные социальные проекты. Например, американский бренд верхней одежды Patagonia не владеет фабриками, которые шьют его продукцию, поэтому не может влиять на размер зарплаты рабочих. Чтобы это исправить, в рамках программы «Честная торговля» бренд направляет часть средств, взятых с продажи продукции на фабрики, чтобы поднять заработную плату сотрудников хотя бы до уровня прожиточного минимума.

- В-третьих, высокое качество корпоративного управления, базирующееся на принципах управления. Управленческие принципы затрагивают качество управления организациями: прозрачность отчетности, заработной платы менеджмента, здоровый социально-психологический климат в организации, уважительные отношения с акционерами, антикоррупционные меры. Что же касается корпоративной культуры в управлении организацией, то она считается важной составной частью и необходимым условием ведения всякого бизнеса.

С учетом перечисленных выше ESG-факторов и принципов принимается решение о возможности потенциального сотрудничества с организацией или отказе от этого сотрудничества.

Организации с сильной корпоративной культурой предпринимают действия, которые создают общечеловеческие ценности, в частности, путем: производства товаров и услуг, которые улучшают жизнь пользователей; предоставления новых рабочих мест и повышения качества жизни работников; развития сильной сети поставщиков и деловых партнеров; обеспечения финансовой жизнеспособности предприятия и пр.

В России данные принципы ESG на данном этапе менее распространены, нежели за рубежом, но их уже постепенно внедряют в бизнес. Одной из актуальных тем на Петербургском международном экономическом форуме (ПМЭФ) в 2021г. стала защита окружающей среды. Участники ПМЭФ-2021 обсуждали снижение выбросов углекислого газа при добыче и переработке топлива, а также развитие новых источников энергии. В рамках национального проекта «Экология» поставлена задача к 2030 году отправлять на сортировку 100% отходов и вдвое сократить объем захоронения мусора [8].

В целом, корпоративная культура – важнейший фактор цифровой ESG-трансформации всякой организации, и сегодня внедрение ESG-факторов и ESG-принципов ведения бизнеса в различных корпорациях – уже не является выбором, а становится императивом. При этом корпоративная культура – наиболее устойчивое конкурентное преимущество организации, которое необходимо сохранять и развивать.

Литература:

1. Котелков А.Л. *Организационная культура как механизм регулирования внутриорганизационных конфликтов // Социальная политика и социология. Междисциплинарный научно-практический журнал. М., 2008. №2 (38). С. 302-317.*

2. Гафиатулина Н.Х., Самыгин С.И. Социальная коммуникация в профилактике конфликтов. Учебно-методическое пособие для студентов. - М., 2021.
3. Шевченко О.М., Акопова Е.С., Самыгин С.И. Экономическая глобализация и ее влияние на рост конфликтов в современном мире // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №1.
4. Popov A.V., Rachipa A.V., et al. Specificity of explication of the category "management decisions" and scientific-methodological approaches for their development. *Revista Inclusiones*. 2019. T. 6. № 2. С. 215-224.
5. Королев Г.В., Бутов А.В. Организационная культура компании в эпоху цифровизации // Бюллетень науки и практики. 2019. Т.5. №5. С. 276-284.
6. Гафиатулина Н.Х., Рачина А.В., Самыгин С.И. Информационная сетевая среда как фактор влияния на социальное здоровье российской студенческой молодежи // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2018. № 1. С. 23-27.
7. Шинкарецкая Г.Г. Цифровизация – глобальный тренд мировой экономики // Образование и право. 2019. №8. С. 119-123.
8. Электронный ресурс
<https://trends.rbc.ru/trends/green/614b224f9a7947699655a435>
9. Высоков В.В. Гибкая цифровизация ESG-банкинга: Ростов/н-Д.: РГЭУ (РИНХ). 2021. 50 с.
10. ESG: Environmental, Social, Governance. An introductory guide for businesses. 2020. Электронный ресурс:
<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/uk/pdf/2020/08/esg-brochure.pdf>

Literature:

1. Kotelkov A.L. Organizational culture as a mechanism for regulating intra-organizational conflicts // *Social policy and sociology. Interdisciplinary scientific and practical journal*. М., 2008. No. 2 (38). P. 302-317.
2. Gafiatulina N.Kh., Samygin S.I. Social communication in the prevention of conflicts. Study guide for students. - М., 2021.
3. Shevchenko O.M., Akopova E.S., Samygin S.I. Economic globalization and its impact on the growth of conflicts in the modern world // *Humanitarian, socio-economic, and social sciences*. 2017. №1.
4. Popov A.V., Rachipa A.V., et al. Specificity of explication of the category "management decisions" and scientific-methodological approaches for their development. *Revista Inclusiones*. 2019. T. 6. № 2. С. 215-224.
5. Korolev G.V., Butov A.V. Organizational culture of the company in the era of digitalization // *Bulletin of science and practice*. 2019. V.5. No. 5. P. 276-284.
6. Gafiatulina N.Kh., Rachipa A.V., Samygin S.I. Information network environment as a factor of influence on the social health of Russian student youth // *Humanitarian, socio-economic and social sciences*. 2018. No. 1. P. 23-27.
7. Shinkaretskaya G.G. Digitalization is a global trend of the world economy // *Education and Law*. 2019. No. 8. P. 119-123.

8. *Electronic* *resource*
<https://trends.rbc.ru/trends/green/614b224f9a7947699655a435>
9. Vysokov V.V. *Flexible digitalization of ESG-banking: Rostov/n-D.: RGEU (RINH). 2021. 50 p.*
10. *ESG: Environmental, Social, Governance. An introductory guide for businesses.* 2020. *Electronic* *resource:*
<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/uk/pdf/2020/08/esg-brochure.pdf>