

Deng, X., Kang, J. K., & Low, B. S. (2013). Corporate social responsibility and stakeholder value maximization: Evidence from mergers. Journal of financial Economics, 110(1), 87-109: В качестве показателя уровня социальной ответственности авторам используется синтетический рейтинг, составленный на основе результатов «социального аудита» публичных корпораций США, регулярно проводимого компанией KLD Research & Analytics, Inc. (KLD). Выборка базируется на информации о 1556 завершённых слияниях в США с 1992 по 2007 год. Таким образом, используется рейтинг KLD для каждой компании, участвующей в слиянии. При этом КСО компании выражен через рейтинг KLD.

KLD оценивает социальную эффективность фирм по 7 основным параметрам, включая сообщество, корпоративное управление, разнообразие, отношения с сотрудниками, окружающую среду, права человека, качество и безопасность продукции. Каждое измерение связано с положительными (то есть, сила) и отрицательными (то есть, беспокойство) индикаторами. Если фирма совершает доброе дело (вред), указанный в качестве показателя силы (беспокойства), она получает (теряет) одно очко. Что касается эффективности, то авторы выражают её как максимизацию благосостояния акционеров.

В ходе исследования авторы пришли к выводу о том, что различные заинтересованные стороны выгодоприобретателей и целевые компании получают больше выгод от слияний компаний с высоким уровнем КСО, чем от фирм с низким уровнем КСО, что ещё больше подтверждает представление о максимизации ценности для заинтересованных сторон.

В целом, были предложены два противоположных взгляда на КСО, а именно: представление о максимизации стоимости для заинтересованных сторон и представление о расходах для акционеров. Согласно точке зрения максимизации ценности для заинтересованных сторон, деятельность по КСО оказывает положительное влияние на благосостояние акционеров, поскольку сосредоточение внимания на интересах других заинтересованных сторон

повышает их готовность поддерживать деятельность фирмы, что увеличивает благосостояние акционеров. Эта точка зрения согласуется с теорией контрактов и теорией фирмы, выдвинутой Коузом (1937) и расширенной Алчианом и Демсетцем (1972), Дженсеном и Меклингом (1976), Корнеллом и Шапиро (1987) и Хиллом и Джонсом (1992).), среди прочих.

Johnson, Scott and Schnatterly, Karen and Hill, Aaron, Board Composition Beyond Independence: Social Capital, Human Capital, and Demographics (March 16, 2014). Journal of Management, Vol. 39 No. 1, January 2013 232-262: В данной статье представлен обзор литературы, описывающей человеческий и социальный капитал Совета директоров. Целью данной статьи является синтез различных работ про человеческий и социальный капитал. Авторы рассматривают литературу по демографии, человеческому капиталу и исследованию состава социального капитала.

Talent Management and HRM in Multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers: В статье анализируются интервью с крупнейшими компаниями, осуществляющими свою деятельность в Пекине.

Авторы делают попытку выразить эффективность через управление человеческим ресурсами. При этом идея исследования заключается в том, чтобы сравнить консервативные методы управления человеческими ресурсами (Human Resource Management, HRM) и более современные методы, основанные на концепции Talent Management (TM). В качестве базового отличия авторы рассматривают то, что TM имеет более узкую направленность, то есть адресован конкретному работнику, тогда как методы HRM адресованы персоналу в целом.

В качестве основной методики используется тематическое исследование (интервью): углубленные тематические исследования были проведены с четырьмя многонациональными корпорациями в Пекине из сектора ритейла, информационных технологий, здравоохранения и образования. Они

кодируются как А, В, С и D. Интервьюируемым был предоставлен график собеседований, а собеседования были полуструктурированы, планировалось, что они будут длиться от получаса до одного часа, и, с разрешения респондентов были записаны на пленку, затем расшифрованы и проанализированы. Было проведено более двадцати интервью в организациях, где проводились тематические исследования, с участием широкого круга заинтересованных сторон, в том числе, по крайней мере, одного специалиста по кадрам в каждой организации (по возможности, старшего специалиста по кадрам), старших и функциональных менеджеров и неуправляемого персонала. Кроме того, чтобы расширить перспективы и понимание, также были проведены собеседования в трех консультационных фирмах по управлению, закодированные как E, F и G.

Авторы пришли к выводу о том, что ТМ является логическим результатом дальнейшего развития HRM, он не является чем-то совершенно другим и изолированным от HRM. Это своего рода менеджмент, развивающийся на основе HRM.

Are red or blue companies more likely to go green? Politics and corporate social responsibility: В данной статье авторы выражают эффективность через финансовые показатели компании (рентабельность активов, цена акций, соотношение book-to-market и др). В исследовании были рассмотрены панельные данные по 3000 крупнейшим публичным компаниям США с 2003 по 2009 гг.

Для измерения КСО используется рейтинг KLD. Оценки корпоративной социальной ответственности получены из базы данных Kinder, Lydenberg и Domini (KLD). Хотя оценки KLD для компаний S & P 500 доступны с 1991 года, охват KLD расширился только до Russell 3000 в 2003 году. В каждой проблемной области KLD предоставляет рейтинги (либо ноль, либо единицу) для ряда «сильных сторон» (положительная политика КСО) и «опасений» (отрицательная политика КСО). Например, в области отношений с

работниками KLD назначает единицу для раздела «Сила здоровья и безопасности», если фирма имеет сильные программы по охране труда и технике безопасности и ноль в противном случае. В области окружающей среды KLD назначает единицу для раздела «Проблемы регулирования», если компания заплатила штрафы или гражданские штрафы за нарушения воздушного, водного или другого экологического законодательства, и ноль в противном случае. Авторы использовали рейтинги для 56 различных категорий (30 сильных сторон и 26 проблем), чтобы вычислить оценку KLD компании. Рейтинги KLD доступны для 61 категории за период выборки. Для каждого наблюдения по каждой фирме за год авторы суммируют баллы по категориям для расчета баллов KLD. Каждая сила добавляет одно очко к оценке фирмы, в то время как каждое беспокойство вычитает одно очко из оценки фирмы. Сначала подсчитываются баллы KLD по каждой проблемной области. В качестве контрольных переменных использован размер фирмы, ROA, денежные средства, дивиденды, размер долга и соотношение book-to-market.

Таким образом, авторами обнаружена отрицательная корреляция между КСО и будущими ценами на акции, институциональной собственностью и операционной деятельностью.

Impact of assurance and assurer's professional affiliation on financial analysts' assessment of credibility of corporate social responsibility information: Авторы анализируют влияет ли гарантия на восприятие финансовых аналитиков достоверности информации по КСО, и если да, то различается ли влияние в зависимости от доверия профессиональная принадлежность поставщиков.

В исследовании используется экспериментальный дизайн. Участники - финансовые аналитики из Австралии и США. В эксперименте участникам предоставляется набор из двух отчетов по КСО (один от горнодобывающей компании, а другой от ритейлера). Участников просят указать свое восприятие

достоверности информации о КСО. Экспериментальные данные были собраны в последнем квартале 2007 года, а данные из онлайн-отчетов были получены во втором квартале 2008 года.

Финансовые аналитики считают, что информация по КСО, заверенная профессиональным бухгалтером, более достоверна, чем информация по КСО, обеспеченная экспертом по устойчивому развитию. Финансовые аналитики считают, что информация по КСО, предоставленная горнодобывающей компанией, является более достоверной, чем информация, предоставленная розничной компанией.

Is Corporate Social Responsibility (CSR) Associated with Tax Avoidance? Evidence from Irresponsible CSR Activities: Авторы используют отрицательные социальные рейтинги от KLD для оценки корпоративной деятельности, которая признана негативной для акционеров и заинтересованных сторон. База данных KLD содержит данные за год по 34 бинарным оценкам для таких видов деятельности в семи категориях корпоративного управления, отношений с работниками, окружающей среды, сообщества, разнообразия, прав человека, а также качества и безопасности продукции. Таким образом, в данной работе КСО измеряется с помощью данных из рейтинга KLD. В качестве основной методологии авторы используют регрессионный анализ.

Так, было выявлено, что фирмы с безответственной деятельностью в сфере КСО более агрессивно избегают налогов, что подтверждает то, что корпоративная культура влияет на уклонение от уплаты налогов.