

УДК 33**DOI: 10.34670/AR.2023.67.97.064****Совершенствование системы корпоративной социальной ответственности на промышленном предприятии****Кривенко Елена Ивановна**

Кандидат экономических наук, доцент,
Воронежский государственный университет инженерных технологий,
394000, Российская Федерация, Воронеж, просп. Революции, 19;
e-mail: e.krivenko@bk.ru

Устюгова Ирина Евгеньевна

Кандидат экономических наук, доцент,
Воронежский государственный университет инженерных технологий,
394000, Российская Федерация, Воронеж, просп. Революции, 19;
e-mail: ystugova@yandex.ru

Воронцова Юлия Николаевна

Кандидат технических наук, доцент,
Воронежский государственный университет инженерных технологий,
394000, Российская Федерация, Воронеж, просп. Революции, 19;
e-mail: e.krivenko@bk.ru

Стряпчих Елена Сергеевна

Старший преподаватель,
Воронежский государственный университет инженерных технологий,
394000, Российская Федерация, Воронеж, просп. Революции, 19;
e-mail: e.krivenko@bk.ru

Струков Геннадий Николаевич

Кандидат экономических наук, доцент,
Воронежский государственный университет инженерных технологий,
394000, Российская Федерация, Воронеж, просп. Революции, 19;
e-mail: e.krivenko@bk.ru

Аннотация

Персонал является самым важным ресурсом организации, который необходимо постоянно развивать. Именно благодаря высококвалифицированным и хорошо обученным кадрам организация может конкурировать с другими организациями и иметь высокое место на рынке. Проведение обучения также играет большую роль в развитии персонала. На сегодняшний день квалифицированные сотрудники нужны всегда, однако не все организации занимаются обучением своих сотрудников. Именно обучение помогает

работникам получать необходимые знания и умения, так как развитие техники тоже не стоит на месте и постоянно нужно знать, как работать на том или ином оборудовании. Предложенные в данной статье рекомендации по совершенствованию социальной ответственности предприятия будут способствовать развитию персонала, удовлетворенности трудом, сплочению коллектива и, как следствие, повышению прибыльности организации.

Для цитирования в научных исследованиях

Кривенко Е.И., Устюгова И.Е., Воронцова Ю.Н., Стряпчих Е.С., Струков Г.Н. Совершенствование системы корпоративной социальной ответственности на промышленном предприятии // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 6А. С. 524-538. DOI: 10.34670/AR.2023.67.97.064

Ключевые слова

Корпоративная социальная ответственность, промышленное предприятие, персонал, организация, предприятие.

Введение

В настоящее время вопрос о корпоративной социальной ответственности бизнеса стоит очень остро в связи с обострением не только экологической обстановки в стране, но и с другими важными вопросами, такими как трудоустройство граждан, культурное развитие общества, спорта и здорового образа жизни и т.д. Эти вопросы на современном этапе жизни общества не могут решаться только за счет государства, поэтому крупный бизнес поставлен не только в жесткие условия конкуренции, но и должен нести ответственность за свою деятельность и решать поставленные перед ним социально-экономические задачи.

В российских условиях полноценное развитие корпоративной социальной ответственности приобретает стратегическое значение, в первую очередь в рамках развития отношений и обучения своих работников, предоставления возможностей социального и карьерного роста для отдельных категорий персонала и управления их капитала здоровья [Bogomolova et al., 2020].

Компании ежегодно декларируют существенный прирост финансовых вложений в социальную сферу в рамках публикуемой финансовой и нефинансовой (в том числе социальной) отчетности, расширение социального пакета для своих работников для обеспечения мотивации и повышения производительности труда, а также привлечения новых кадров.

В данных условиях существует значимость в поиске и обосновании ключевых направлений социального инвестирования, проработке мероприятий социальной ответственности и учете потенциальных рисков. На уровне международных стандартов за последние годы имеет особое значение концепция устойчивого развития, в рамках которой осуществляется реализация различных проектов в экологической и социальной сфере, при этом данная деятельность может быть полноценно включена в стратегию предприятия [Богомолова, Кривенко, Стряпчих, Шевалдова, 2018].

Основное содержание

В последнее время наблюдается новый виток развития концепции лидерства в экономике, основанный на бизнес-этике, определенных нормах и трепетном отношении к подчиненным и

последователям. Негативная информация, а вслед и негативный образ о компании может распространяться в современной информационной экономике моментально. Только лидеры в рамках этики могут быть по-настоящему правильным примером для остальных сотрудников. В условиях тотального интегрирования организаций в виртуальную среду, развития сетевых форм ведения бизнеса на глобальном уровне это становится одним из главных конкурентных преимуществ и главным организационным капиталом.

На территории России концепция этичного социально ответственного бизнеса развивается с большим трудом. Инфраструктурные барьеры, налоговая нагрузка, государственная политика сформировали кластер предпринимателей, ориентирующихся в большей степени на материальную сторону вопроса, нежели на персонал. Возникает необходимость оценки корпоративной социальной ответственности крупного бизнеса. Все больше возрастает внимание со стороны общественности к деятельности таких компаний, так как их роль сегодня очень велика, так же как и цена ошибки [Кривенко, Василенко, Черников, Ибрагимов, 2019]. Современные условия жизни меняются стремительно. Вследствие этого крупному бизнесу приходится адаптироваться к этим изменениям и менять подходы к своей деятельности.

Большинство крупных компании заявляют о себе как о социально ответственных, но в то же время не стремятся реализовывать в своей деятельности принципы КСО. Заинтересованным сторонам становится все сложнее доверять таким заявлениям. Сложившаяся ситуация обозначила новую грань в старой проблеме необходимости количественной оценки уровня КСО. Современные условия действительности требуют не просто измерения уровня социализации компании, составления социальных рейтингов, а возможности проведения таких вычислений заинтересованными сторонами, у которых нет доступа к конфиденциальной информации. Поэтому именно сейчас важно найти такие методики оценки уровня КСО, с помощью которых стейкхолдеры могли бы самостоятельно на основе публичной отчетности измерить уровень социализации компании.

Деятельность компаний в нефтегазовой сфере сопряжена с большим количеством рисков для окружающей среды, здоровья человека и экономики в регионах присутствия. Именно поэтому роли корпоративной социальной ответственности (КСО) подобных компаний должно быть уделено отдельное внимание.

Процесс развития и внедрения КСО в практику российских компаний происходит неравномерно. В настоящее время лишь небольшое число работодателей осознают стратегическую значимость данной работы для устойчивого развития компаний и признают КСО эффективным инструментом управления нефинансовыми рисками. В современном обществе продолжает превалировать мнение о том, что необходимость следования основным принципам корпоративной социальной деятельности не является приоритетной задачей для компании.

В России нефтегазовая отрасль является лидирующей в сфере корпоративной социальной ответственности. Во-первых, это связано с тем, что данная отрасль является самой богатой в стране. Во-вторых, местные органы власти и общественные движения следят за нефтегазовыми компаниями. В-третьих, такая ситуация связана с выходом отечественных компаний на западные рынки ценных бумаг, где капитализация социально ответственных компаний оказывается значительно выше.

К самым крупным российским нефтегазовым компаниям по объему добычи относятся ПАО «НК «Роснефть»», ПАО «Лукойл»», ПАО «Газпром нефть», ОАО «Сургутнефтегаз», ПАО «Татнефть». Особенности их социальной политики отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Особенности социальной политики крупнейших нефтегазовых компаний России

Компания	Основные направления в сфере социальной политики	Основные направления в сфере социальной политики
ПАО «Газпром нефть»	Городская среда, образование, культура	Регионы Западной Сибири, Санкт-Петербург, ЯНАО, ХМАО
ПАО «НК «Роснефть»	Развитие спорта, образования, науки	Большая часть регионов России с акцентом на регионы добычи и переработки
ПАО «Лукойл»	Спорт, культура, образование, помощь народам Крайнего Севера	Регионы Западной Сибири, НАО
ОАО «Сургутнефтегаз»	Образование, спорт, культура, поддержка народов Севера	ЯНАО, ХМАО, регионы Западной Сибири
ПАО «Татнефть»	Здравоохранение, культура, спорт	Татарстан

«Газпром» – социально ответственная компания. Масштабы деятельности «Газпрома» таковы, что имеют стратегическое значение для развития всей экономики страны, затрагивая интересы огромного количества людей. Отсюда следует ряд важнейших принципов деятельности Группы «Газпром»: относиться внимательно к интересам общества, всецело содействовать социально-экономическому развитию российских регионов и созданию в них благоприятного делового климата, поддержанию достойных условий труда, социального и душевного благополучия людей. «Газпром межрегионгаз» реализует проекты, направленные на возрождение национальных культур и сохранение исторических ценностей. Особое внимание уделяется социальным программам в сфере профилактики и охраны здоровья граждан, а также пропаганды здорового образа жизни, физической культуры и массового спорта. Проекты «Газпром межрегионгаза» в сфере образования, культуры и искусства способствуют духовному развитию личности и общества.

Основными направлениями в области устойчивого развития для компании ПАО «Газпром нефть» являются инвестирование в охрану окружающей среды (19 млрд руб. по итогам 2020 г.); инвестирование в повышение производственной безопасности (12 млрд руб. по итогам 2020 г.); социальные инвестиции (6,8 млрд руб. по итогам 2020 г.). Основной социальной программой компании ПАО «Газпром нефть» является программа социальных инвестиций «Родные города», получившая в 2019 г. гран-при самого авторитетного в России конкурса в сфере социальных инвестиций – «Лидеры корпоративной благотворительности». Объем социальных инвестиций в программу составляет 7,5 млрд руб., количество реализованных проектов равно 350.

Таблица 2 – Ключевые проекты программы «Родные города»

Название проекта	Описание проекта
«Кубок «Газпром нефти»	Международный детский хоккейный турнир, учрежденный в компании как ключевой проект поддержки детского спорта
Kustendorf Classic	Ежегодный детский фестиваль классической музыки, проходящий в Сербии
«Мастера России»	Проект, направленный на поддержку предпринимателей. У бизнесменов есть возможность рассказать о своем продукте, обменяться опытом и развить профессиональные компетенции. Участие бесплатное
«Математическая прогрессия»	В 2019 году проект вышел на международный уровень. Компания оказывает поддержку математической лаборатории при СПбГУ, поддерживая студентов математических направлений на всех этапах обучения

Название проекта	Описание проекта
«Умножая таланты»	Турнир по решению кейсов нефтегазовой тематики для одаренных школьников
In The City	Образовательная программа по развитию регионов Омска и Санкт-Петербурга

Подводя итог, следует отметить, что становление социальной ответственности бизнеса – длительный процесс, интерес со стороны российских компаний к которому возник лишь в начале двадцать первого века. Однако отечественные компании начинают признавать КСО эффективным инструментом управления нефинансовыми рисками, к которым относят социальные, репутационные и экологические риски. В настоящее время наблюдается тенденция увеличения публикаций отчётов о нефинансовой деятельности предприятий.

На протяжении многих лет «Газпром» осуществляет свою деятельность с учетом интересов работников, местного сообщества, общественных организаций. Стратегия предприятия учитывает принципы социальной ответственности и ориентирована на такое развитие, которое помимо улучшения производственных результатов способствует позитивным социально-экономическим изменениям.

Политика компании по управлению персоналом базируется на соблюдении Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов. Нормативные документы в области управления персоналом, включая коллективный договор, разработаны в строгом соответствии с данными законодательными нормами. Основные принципы кадровой политики компании отражены в корпоративном кодексе «Газпром нефть». Основные ценности и принципы компании, зафиксированные в корпоративном кодексе, включают следующие элементы (рис. 1).

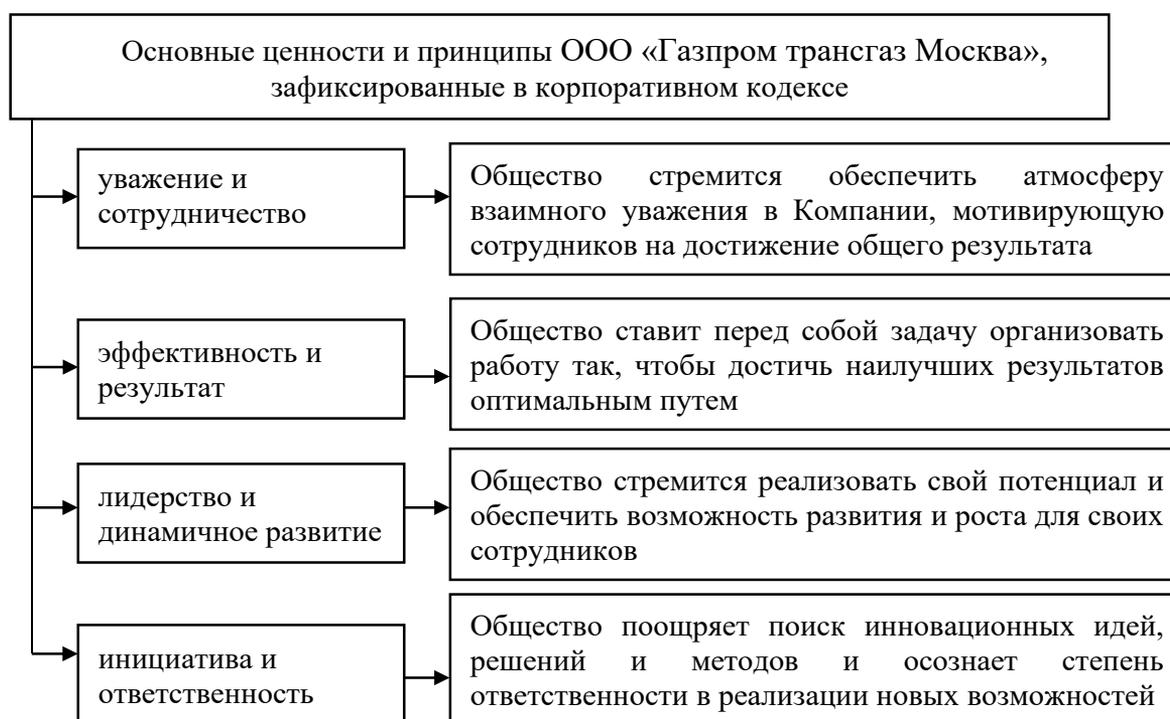


Рисунок 1 – Основные ценности и принципы ООО «Газпром трансгаз Москва», зафиксированные в корпоративном кодексе

«Газпром» обеспечивает своим сотрудникам равенство возможностей и не допускает дискриминацию по национальности, полу, происхождению, возрасту и любым другим основаниям (имеются ограничения в использовании труда женщин, труда работников, не достигших 18-летнего возраста, на тяжелых и опасных работах). Компания не использует детский и принудительный труд.

Основанием для решения кадровых вопросов являются как квалификация и профессиональные качества сотрудника, так и требования бизнеса. При подборе персонала компания стремится к замещению вакантных должностей внутренними кандидатами, расширяя тем самым возможности карьерного и профессионального роста своих сотрудников и сокращая затраты за подбор кадров.

«Газпром» осуществляет мониторинг и контроль соблюдения трудового законодательства должностными лицами, а также контроль исполнения обязательств компании по коллективным договорам. Компания признает право работников на создание профессиональных союзов и участие в них, а также гарантирует профессиональным союзам невмешательство в их деятельность.

Компания признает право работников на создание профессиональных союзов и участие в них, а также гарантирует профессиональным союзам невмешательство в их деятельность. Стратегия управления персоналом «Газпром» ориентирована на поддержку достижения стратегических целей компании.

В компании выстроена комплексная система вознаграждения, основанная на конкурентоспособной заработной плате, вознаграждении за результат и социальной составляющей. Система вознаграждения, включающая материальные и нематериальные виды мотивации, тесно связана со стратегическими целями компании и постоянно совершенствуется в соответствии с задачами бизнеса. Также в компании разработано ценностное предложение сотруднику (Employer Value Proposition) – комплекс материальных, профессиональных и социальных благ, которые компания предлагает своим сотрудникам.

За годы успешного развития «Газпром» зарекомендовала себя как ответственный работодатель и заслужила репутацию одного из лучших мест работы в нефтегазовой отрасли. На предприятиях компании действуют коллективные договоры, корпоративные положения и нормы, предусматривающие различные социальные льготы и выплаты работникам сверх установленных законодательством. Социальный пакет большинства предприятий Группы включает добровольное медицинское страхование, страхование от несчастных случаев, оплату питания, материальную помощь, оплату путевок и другие льготы.

В рамках корпоративного договора добровольного медицинского страхования сотрудники компании получают консультации врачей и – при необходимости – лечение в ведущих российских клиниках. Также компания организует для сотрудников периодическую диспансеризацию (профилактические осмотры). Для оказания работникам помощи в приобретении жилья в ряде регионов действует корпоративная ипотечная программа. Она предусматривает компенсацию предприятием части процентов, уплачиваемых сотрудником банку за пользование кредитом, либо предоставление ссуды для уплаты первоначального взноса.

Одним из важных направлений работы с персоналом в «Газпром» является совершенствование системы нематериальной мотивации сотрудников. В число программ нематериальной мотивации входят конкурсы профессионального мастерства, спортивные соревнования, досуговые и оздоровительные мероприятия, корпоративные коммуникационные

сессии.

В компании применяются единые для всех предприятий стандарты обучения и развития персонала. Корпоративные программы развития сотрудников формируются с учетом стратегических задач компании и результатов оценки управленческих и профессиональных компетенций сотрудников. В отчетном году компания продолжила работу по формированию моделей профессиональных компетенций. Было классифицировано семейство специальностей девяти функций БРД, сформированы «карьерные лестницы» для функции «Геологоразведочные работы».

В 2013 г. была открыта корпоративная Академия управления для подготовки кадрового резерва и перспективных руководителей. Модули Академии направлены на развитие управленческих компетенций, повышение управленческого потенциала руководителей на текущих позициях. Для поддержки одного из ключевых организационных проектов компании 2013 г. – реорганизации модели региональных продаж – Стокгольмской школой экономики была разработана и внедрена модульная программа «ТОП Drive». Программа адресована руководителям дирекции региональных продаж и генеральным директорам предприятий нефтепродуктообеспечения (ПНПО). Программа содержит шесть модулей, каждый из которых нацелен на более эффективное решение задач определенного этапа проекта.

Также в отчетном периоде в «Газпром» был утвержден подход к построению системы организационного коучинга. В рамках этой системы в компании предполагается обучение руководителей навыкам коучинга (не директивного управления сотрудниками и их наставничества) на трех уровнях: наставничество новых сотрудников, развитие своей команды и коучинг высокопотенциальных сотрудников, который войдут в кадровый резерв Компании.

Начата работа «Школа управления проектами» – образовательная программа для всех ключевых сотрудников БРД, нацеленная на формирование базовых знаний по проектному менеджменту. Модераторами школы стали преподаватели европейских бизнес-школ. В течение двух лет участие в программе примут 1 400 специалистов БРД.

Заинтересованными, или стейкхолдерами, компании являются организации или частные лица, интересы которых каким-либо образом связаны с решениями или деятельностью компании и которые, в свою очередь, могут повлиять на результаты работы компании.

Важнейшее значение при взаимодействии со стейкхолдерами компания придает прозрачности и доступности предоставляемой информации. «Газпром» поддерживает постоянный диалог с заинтересованными сторонами. В соответствии с рекомендациями стандарта ISO 26000: 2010 «Руководство по социальной ответственности», компания стремится уделять особое внимание тем интересам стейкхолдеров, которые могут быть соотнесены не только с ее собственными целями и обязательствами, но и с интересами общества в целом.

Отношения компании с ее акционерами и инвесторами основываются на принципах ответственного выполнения обязательств; соблюдения деловой этики; обеспечения прозрачности и доступности информации, необходимой для принятия инвестиционных решений. Компания неукоснительно соблюдает нормы действующего законодательства, направленные на соблюдение и эффективную защиту прав акционеров.

Процедуры подготовки и проведения общих собраний акционеров обеспечивают всем акционерам возможность ознакомиться со всей необходимой информацией, беспрепятственно зарегистрироваться в качестве участника Общего собрания акционеров и принять участие в голосовании. Регламент проведения Общего собрания акционеров гарантирует равную возможность акционерам высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы по

повестке дня (в том числе членам правления компании). Компания уделяет большое внимание взаимодействию с текущими и потенциальными акционерами, стремясь к постоянному повышению уровня раскрытия информации.

В рамках адресной корпоративной благотворительности компания оказывает целевую помощь некоммерческим общественным организациям, благотворительным фондам, учреждениям науки, культуры, спорта, образования и здравоохранения, детским домам, а также отдельным гражданам. Фонд взаимопомощи «Газпром» создан для оказания материальной и организационной помощи членам коллектива и их близким в сложных жизненных ситуациях. Работа Фонда строится на принципах софинансирования со стороны сотрудников и компании. В отчетном году в программе Фонда взаимопомощи приняли участие более 3 000 сотрудников компании.

Ключевыми направлениями программы корпоративного волонтерства являются донорство и поддержка детских домов и школ-интернатов. В компании традиционно проводятся Дни донора, а также организуются акции для детских домов и школ-интернатов. В рамках данных акций сотрудники компании участвуют в организации и проведении спортивных, обучающих и развлекательных мероприятий для воспитанников детских учреждений, а также оказывают адресную помощь: помогают подготовиться к учебному году, готовят подарки к новогодним праздникам и т.д.

В компании была разработана программа снижения негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду, включающая более 300 разноплановых мероприятий, направленных на совершенствование систем обращения с отходами и очистки сточных вод, снижение выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух, снижение объемов сжигания попутного нефтяного газа и т.д. «Газпром» проводит тщательную оценку воздействия планируемой и текущей производственной деятельности на окружающую среду с учетом всех факторов ее влияния на экосистемы, а также с учетом особенностей этих систем - вегетационных периодов, нереста рыб, миграции животных. В «Газпром» действует интегрированная система экологического менеджмента.

Положительный опыт реализации политики корпоративной социальной ответственности ПАО «Газпром» будет полезен для многих крупных российских компаний и корпораций, который поможет расширить границы социального предпринимательства в решении социальных вопросов общества. Также данный опыт может быть использован для разработки рекомендаций по развитию социальной ответственности заинтересованных компаний.

На основе проведенного исследования КСО можно сделать вывод, что ПАО «Газпром» планирует и реализует свои действия так, чтобы они способствовали позитивным переменам в обществе, улучшали социальный климат, снижали социальную напряженность и стимулировали развитие КСО в крупных компаниях.

Социальная политика повышает конкурентоспособность «Газпрома» на рынке труда и направлена на привлечение и долгосрочное удержание высококвалифицированных работников. Базовым принципом социальной политики является социальное партнерство, которое осуществляется через предоставление работникам различных видов выплат социального характера, личного страхования, медицинского, жилищного и дополнительного пенсионного обеспечения.

«Газпром» видит свою миссию в надежном, эффективном и сбалансированном обеспечении потребителей природным газом, другими видами энергоресурсов и продуктами их переработки.

Стратегическая цель «Газпром» – укрепление статуса лидера среди глобальных

энергетических компаний посредством диверсификации рынков сбыта, обеспечения энергетической безопасности и устойчивого развития, роста эффективности деятельности, использования научно-технического потенциала.

Основой для долгосрочного стратегического планирования в компании является система стратегических целевых показателей (СЦП), которые представляют собой сбалансированные показатели по всем видам деятельности, количественно определяющие задачи по достижению стратегических целей.

Для того чтобы описать возможные пути развития энергетической отрасли 2030 г., в компании использовали всего три основных сценария (рис. 2). Но они учитывают практически все. Это не преувеличение. Базовый сценарий, по сути, отражает то, что происходит начиная с 2008 г. по настоящее время: нестабильность, санкции, экономические кризисы, перемежающиеся периодами взлетов и быстрого экономического роста, которые заставляют раскачиваться маятник цены на нефть вокруг текущих значений и доходить до крайних, отличающихся практически вдвое. Это наиболее возможное развитие ситуации, но стратегия не исключает и предельных вариантов.



Рисунок 2 – Стратегия развития – 2030 компании Газпром

Корпоративная социальная ответственность является частью стратегического планирования и корпоративного управления как в целом компании Газпром, так и компаний в регионах. Одна из таких компаний ООО «Газпром трансгаз Москва» – «Воронежское ЛПУМГ».

Команда квалифицированных сотрудников является значимым преимуществом компании. Инвестиции в персонал правомерно рассматривать как основу устойчивого развития, как инвестиции в будущее. Для сотрудников компаний ООО «Газпром трансгаз Москва» «Воронежское ЛПУМГ» значимыми являются не только уровень оплаты труда, создание условий для достойного уровня жизни и работы, но и профессиональная реализация, поддержка и поощрение творческих инициатив, поощрение повышения уровня образования сотрудников, уважительное отношение к их личности. Для этого компания должна стремиться к созданию профессионального коллектива, закрепить этику взаимоотношений менеджмента и сотрудников, оплачивать труд сотрудников в соответствии с количеством и качеством труда, стимулировать их к инновациям и по мере возможности стараться внедрять инновации сотрудников, чтобы они могли убедиться в востребованности их труда. Значимой составляющей является поощрение здорового образа жизни сотрудников, профилактика и снижение риска профессиональных заболеваний.

Благодаря развитию персонала организация получает квалифицированных специалистов, которые улучшают показатели производительности труда. Именно от развития персонала зависит то, как будет функционировать организация.

Таким образом, проанализировав данные ООО «Газпром трансгаз Москва» «Воронежское ЛПУМГ» можно выделить следующие мероприятия, которые будут способствовать развитию персонала (рис. 3).



Рисунок 3 – Рекомендации по совершенствованию управления развитием персонала в рамках КСО компаний ООО «Газпром трансгаз Москва» «Воронежское ЛПУМГ»

1. Тренинги – помогают формировать профессиональные навыки. Руководители цехов, подразделений, отделов проводят лекции по ключевым направлениям деятельности. Также проводятся семинары, на которые приглашают сторонних специалистов, которые помогают создать необходимые условия для работника. Сторонние специалисты даже лучше способны найти проблему в персонале и найти необходимые пути решения проблемы.

Тренинги нужны для того, чтобы помочь работнику быстрее привыкнуть к новому рабочему месту, новым условиям труда, к новому коллективу. Проведение деловых игр способствует стимулированию работников к творческому мышлению, а также у сотрудника открываются не только личностные, но и деловые качества, которые возможно он сам не мог реализовать.

Тренинги помогают работникам открыться с разных сторон, что способствует движению по карьерной лестнице, а это в свою очередь влияет на их мотивацию.

2. Деловая игра – это построенная ситуация, в которой работникам позволяет раскрыть себя и получить необходимые знания и навыки, которые будут необходимы в будущем при работе. Деловая игра позволяет работникам раскрывать себя с новых сторон, реализовывать свой потенциал.

Деловые игры имеют разные форматы, подходящие для всех организаций. Они более популярны, чем классическое обучение. Деловые игры способствуют быстрому обучению, но при этом высокого качества.

3. Наставничество – демонстрация правильных действий человеком, у которого данная компетенция развита высоко, совместное обсуждение с ним опыта. Наставничество необходимо, когда задача по развитию сводится к овладению конкретным навыком, стандартным действием; подчиненный плохо понимает свои сильные и слабые стороны; подчиненному необходимо закрепление полученной информации через осуществление

конкретных действий; ответственность за правильность действий подчиненного несет руководитель.

4. Проведение оценки профессионального уровня работников.

Присвоение профессионального уровня производится для работников, занимающих должности, определенные перечнем должностей в соответствии с Положением об оплате труда работников. Перечень должностей может пересматриваться по мере необходимости. Оценка и присвоение профессионального уровня работникам производится комиссией по оценке профессионального уровня.

Участие в оценке профессионального уровня является добровольным и проводится на основании личного заявления работника. Для последующей оценки профессионального уровня работников личного заявления не требуется.

Рассмотрим план мероприятий, запланированных для развития персонала (табл. 3.)

Таблица 3 – План мероприятий по развитию персонала компаний ООО «Газпром трансгаз Москва» «Воронежское ЛПУМГ»

Мероприятие	Сроки проведения	Ответственный
Проведение тренингов (командообразование, управление конфликтами, эффективные коммуникации)	Каждые полгода	Менеджер по персоналу
Деловые игры	Каждые полгода	Менеджер по персоналу
Наставничество	1 год	Менеджер по персоналу
Проведение оценки профессионального уровня работников	Раз в год	Менеджер по персоналу

В таблице 3 показаны все запланированные мероприятия и сроки их исполнения, а также кто ответственен за это. Развитие персонала является важным элементом в работе организации в рамках КСО. Если предприятие уделяет большое внимание развитию, то это способствует повышению его экономического уровня. Таким образом, можно сделать выводы о том, что предложенные мероприятия несут положительный характер и направлены исключительно на развитие персонала, и, соответственно, социальная ответственность компании возрастает. Результаты внедрения предложенных мероприятий, оцененные по десятибалльной шкале, представлены на рисунке 4.

Развитие персонала очень важно для любого предприятия, именно от сотрудников зависит эффективность деятельности предприятия. Поэтому необходимо уделять большое время на своих подчиненных.

Проведение тренингов и деловых игр помогает сотрудникам проявить себя, свои творческие способности, мышление, быстрее освоиться на новом рабочем месте. Такие мероприятия помогают лучше освоиться в новом коллективе, адаптироваться к условиям труда.

Проведение обучения также играет большую роль в развитии персонала. На сегодняшний день квалифицированные сотрудники нужны всегда, однако не все организации занимаются обучением своих сотрудников. Именно обучение помогает работникам получать необходимые знания и умения, так как развитие техники тоже не стоит на месте и постоянно нужно знать, как работать на том или ином оборудовании.

Персонал является самым важным ресурсом организации, который необходимо постоянно развивать и помогать в этом. Именно благодаря высококвалифицированным и хорошо обученным кадрам организация может конкурировать с другими организациями и иметь высокое место на рынке.



Рисунок 4 – Результаты внедрения предложенных рекомендаций по совершенствованию управления корпоративной социальной ответственностью на ООО «Газпром трансгаз Москва» «Воронежское ЛПУМГ»

Таким образом, предложенные рекомендации по совершенствованию социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Москва» «Воронежское ЛПУМГ» будут способствовать развитию персонала, удовлетворенности трудом, сплочению коллектива и как следствие повышению прибыльности организации.

Корпоративная социальная ответственность – важный аспект развития бизнеса в целом. Эффективным инструментом в этом процессе выступила социальная (нефинансовая) отчетность, представляющая собой доступное, достоверное сбалансированное и связанное описание основных видов деятельности компании и результатов достижений, связанных с ценностями, целями, политикой устойчивого развития по вопросам, представляющим наибольший интерес ключевых заинтересованных сторон.

На сегодняшний день в России существует версия базовых индикаторов корпоративной социальной ответственности, разработанная российским союзом промышленников и предпринимателей, максимально приближенная к зарубежному аналогу – Стандарту глобальной инициативы по отчетности (GRI). Она называется интегрированной системой менеджмента, соответствует международным стандартам OHSAS 18001, ISO 14001 и ISO 9001 и охватывает как вопросы экологической безопасности, так и вопросы охраны труда и промышленной безопасности.

Следует отметить стремление региональных компаний реализовывать принципы КСО в своей деятельности, о чем свидетельствуют местные социальные рейтинги и выпуски нефинансовых отчетов по российским стандартам. В целом, процесс отчетности по КСО в России находится на этапе развития. Несмотря на то, что в 2018 году наблюдался спад

количества компаний, выпускающих нефинансовые отчеты в связи с экономической обстановкой в мире.

Оценка благосостояния представляет собой сложный и довольно трудный процесс. Все рассмотренные показатели используются для анализа уровня и качества жизни в стране, именуемого «благосостоянием» общества. Уровень благосостояния можно измерить, в отличие от уровня благополучия. Мы только можем предположить, что чем выше уровень благосостояния общества, тем оно благополучнее во всех сферах.

Заключение

Развитие персонала очень важно для любого предприятия, именно от сотрудников зависит эффективность деятельности предприятия. Поэтому необходимо уделять большое время на своих подчиненных.

Проведение обучения также играет большую роль в развитии персонала. Так как на сегодняшний день квалифицированные сотрудники нужны всегда, однако не все организации занимаются обучением своих сотрудников. Именно обучение помогает работникам получать необходимые знания и умения, так как развитие техники тоже не стоит на месте и постоянно нужно знать, как работать на том или ином оборудовании.

Проведение обучения также играет большую роль в развитии персонала. Именно обучение помогает работникам получать необходимые знания и умения, так как развитие техники тоже не стоит на месте и постоянно нужно знать, как работать на том или ином оборудовании.

Персонал является самым важным ресурсом организации, который необходимо постоянно развивать. Именно благодаря высококвалифицированным и хорошо обученным кадрам организация может конкурировать с другими организациями и иметь высокое место на рынке.

Предложенные рекомендации по совершенствованию социальной ответственности предприятия будут способствовать развитию персонала, удовлетворенности трудом, сплочению коллектива и, как следствие повышению, прибыльности организации.

Библиография

1. Богомолова И.П., Кривенко Е.И., Стряпчих Е.С., Шевалдова Т.В. Инновационное развитие как эффективная стратегия организации // Вестник ВГУИТ. 2018. № 1. С. 398-412.
2. Елагина А.С. Стандарты управления инновационными процессами компании: поиск институциональной модели // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 1А. С. 696-704.
3. Елагина А.С. Структура рынков инновационных товаров: подходы к оценке влияния на эффективность // Крымский научный вестник. 2015. № 2 (2). С. 59-64.
4. Смирнова С.М., Елагина А.С. Генезис инновационных агропромышленных кластеров: российский и международный опыт // Крымский научный вестник. 2016. № 2 (8). С. 325-332.
5. Кисурина М.А. Материальная и нематериальная мотивация как элемент эффективного управления персоналом // Молодой ученый. 2017. №13. С. 298-301.
6. Клочков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М.: Эксмо, 2010. 103 с.
7. Кривенко Е.И., Василенко И.Н., Черников В.В., Ибрагимов Р.И. Инновационное развитие современных производственно-экономических систем: концептуальная сущность, методическое содержание, практическая значимость // Регион: системы, экономика, управление. 2019. № 4 (47). С. 19-27.
8. Мартынов Р.Р. Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации и стимулирования в организации // Студенческий форум. 2018. № 15 (36). С. 32-36.
9. Стукова Ю.Е., Букарева Е.О. Поощрение и стимулирование как методы эффективного управления персоналом организации // Молодой ученый. 2017. № 15. С. 476-478.
10. Bogomolova I.P. et al. Research on features of the product development process in supply chain management in Russia: assessment, trends, and prospects // International journal of supply chain management. 2020.

Improving the system of corporate social responsibility at an industrial enterprise

Elena I. Krivenko

PhD in Economics, Associate Professor,
Voronezh State University of Engineering Technologies,
394000, 19 Revolyutsii ave., Voronezh, Russian Federation;
e-mail: e.krivenko@bk.ru

Irina E. Ustyugova

PhD in Economics, Associate Professor,
Voronezh State University of Engineering Technologies,
394000, 19 Revolyutsii ave., Voronezh, Russian Federation;
e-mail: ystugova@yandex.ru

Yuliya N. Vorontsova

PhD in Technical Sciences, Associate Professor,
Voronezh State University of Engineering Technologies,
394000, 19 Revolyutsii ave., Voronezh, Russian Federation;
e-mail: e.krivenko@bk.ru

Elena S. Stryapchikh

Senior Lecturer,
Voronezh State University of Engineering Technologies,
394000, 19 Revolyutsii ave., Voronezh, Russian Federation;
e-mail: e.krivenko@bk.ru

Gennadii N. Strukov

PhD in Economics, Associate Professor,
Voronezh State University of Engineering Technologies,
394000, 19 Revolyutsii ave., Voronezh, Russian Federation;
e-mail: e.krivenko@bk.ru

Abstract

The staff is the most important resource of the organization, which needs to be constantly developed and helped in this. It is thanks to highly qualified and well-trained personnel that an organization can compete with other organizations and have a high place in the market. Conducting training also plays an important role in the development of personnel. Since today qualified employees are always needed, however, not all organizations are engaged in training their employees. It is training that helps employees to gain the necessary knowledge and skills, since the development of technology also does not stand still and it is always necessary to know how to work

on this or that equipment. The proposed recommendations on improving the social responsibility of the enterprise will contribute to the development of personnel, job satisfaction, team cohesion and, as a result, increase the profitability of the organization.

For citation

Krivenko E.I., Ustyugova I.E., Vorontsova Yu.N., Stryapchikh E.S., Strukov G.N. (2023) Sovershenstvovanie sistemy korporativnoi sotsial'noi otvetstvennosti na promyshlennom predpriyatii [Improving the system of corporate social responsibility at an industrial enterprise]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (6A), pp. 524-538. DOI: 10.34670/AR.2023.67.97.064

Keywords

Corporate social responsibility, industrial enterprise, personnel, organization, enterprise.

References

1. Bogomolova I.P. et al. (2020) Research on features of the product development process in supply chain management in Russia: assessment, trends, and prospects // *International journal of supply chain management*.
2. Bogomolova I.P., Krivenko E.I., Stryapchikh E.S., Shevaldova T.V. (2018) Innovatsionnoe razvitie kak effektivnaya strategiya organizatsii [Innovative development as an effective organization strategy]// *Vestnik VGUIT [Bulletin of the Voronezh State University of Engineering Technologies]*, 1, pp. 398-412.
3. Elagina A.S. (2019) Standarty upravleniya innovatsionnymi protsessami kompanii: poisk institutsional'noy modeli [Standards for managing innovative processes of the company: finding an institutional model]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (1A), pp. 696-704.
4. Elagina A.S. (2015) Struktura rynkov innovatsionnykh tovarov: podkhody k otsenke vliyaniya na effektivnost' [Structure of innovative goods markets: approaches to assessing the impact on efficiency]. *Krymskii nauchnyi vestnik [Crimean Scientific Bulletin]*, 2 (2), pp. 59-64.
5. Smirnova S.M., Elagina A.S. (2016) Genezis innovatsionnykh agropromyshlennykh klasterov: rossiiskii i mezhdunarodnyi opyt [The genesis of innovative agro-industrial clusters: Russian and international experience]. *Krymskii nauchnyi vestnik [Crimean Scientific Bulletin]*, 2 (8), pp. 325-332.
6. Kisurina M.A. (2017) Material'naya i nematerial'naya motivatsiya kak element ef-fektivnogo upravleniya personalom [Material and non-material motivation as an element of effective personnel management]. *Molodoi uchenyi [Young scientist]*, 13, pp. 298-301.
7. Klochkov A.K. (2010) *KPI i motivatsiya personala. Polnyi sbornik prakticheskikh instrumentov* [KPI and staff motivation. A complete collection of practical tools]. Moscow: Eksmo Publ.
8. Krivenko E.I., Vasilenko I.N., Chernikov V.V., Ibragimov R.I. (2019) Innovatsi-onnoe razvitie sovremennykh proizvodstvenno-ekonomicheskikh sistem: kon-tseptual'naya sushchnost', metodicheskoe sodержanie, prakticheskaya znachimost' [Innovative development of modern production and economic systems: conceptual essence, methodological content, practical significance]. *Region: sistemy, ekonomika, upravlenie* [Region: systems, economics, management], 4 (47), pp. 19-27.
9. Martynov R.R. (2018) Razrabotka meropriyatii po sovershenstvovaniyu sistemy motivatsii i stimulirovaniya v organizatsii [Development of measures to improve the system of motivation and incentives in the organization]. *Studencheskii forum [Student Forum]*, 15 (36), pp. 32-36.
10. Stukova Yu.E., Bukareva E.O. (2017) Pooshchrenie i stimulirovanie kak metody effektivnogo upravleniya personalom organizatsii [Encouragement and stimulation as methods of effective personnel management in an organization]. *Molodoi uchenyi [Young scientist]*, 15, pp. 476-478.