

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ОРГАНИЗАЦИИ
(НА ПРИМЕРЕ ПАО «ТАТНЕФТЬ»)**

студента 4 курса
направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
профиль подготовки «Менеджмент организации»
экономического факультета

Айвазяна Арама Самвеловича
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

к.э.н., доцент

кафедры менеджмента и маркетинга

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Леванова Л.Н.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

_____ Дорощева Л.И.

Саратов 2017

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования: «корпоративная социальная ответственность» определяется, прежде всего, четко проявляющейся в современных условиях тенденцией социализации бизнеса, которая предполагает его активную включенность в решение социальных задач развития общества, и практической значимостью реализуемых на предприятиях корпоративных социальных программ, являющихся ключевой формой реализации корпоративной социальной ответственности. Возрастает роль и значение бизнеса в решении насущных задач социальной поддержки многочисленных слоев населения, уровень и качество жизни которых являются низкими и не могут быть названы достойными в соответствии с современными социальными стандартами.

Выдвижение данной проблемы в разряд приоритетных обусловлено также вступлением в новый этап отношений российского государства и крупных бизнес структур по достижению эффективного и оптимально сбалансированного распределения социальной ответственности между государственным регулированием и свободным предпринимательством.

Значимость проблемы корпоративной социальной ответственности как уровневой формы социальной ответственности бизнеса в России определяется тем, что с развитием рыночных отношений в экономике основополагающие принципы, методы и практика социального развития предприятий, существовавшие в советский период, были отторгнуты в силу экономических и политических причин. Все это настоятельно требует формирования новых подходов и новой, соответствующей рыночным требованиям практики в этой области.

Актуальность проблемы подтверждается рядом исследований. Основы изучения корпоративной социальной ответственности были заложены американскими исследователями в 40-е - 50-е годы XX века. Важную роль в разработке данной концепции сыграли работы экономистов А. Берли и Г. Минза, Г. Боуэна, К.Дэвиса, К.Уолтона, Дж. МакГуира, С.Сети. Вопросы

теории и практики социального развития и социальной ответственности российских предприятий, проблемы корпоративной этики и корпоративного управления исследованы в работах отечественных ученых А.В. Бусыгина, Е.П. Голубкова, Ю.Н. Лаплыгина, Н.А. Волгина, В.К. Егоровой, К.А. Полунина. Социальная ответственность зарубежных и российских компаний в системе корпоративного управления, основные зарубежные модели социальной ответственности, значение социальной отчетности для корпоративного управления исследуются в работах К.А. Полунина, В. Ивановой, А.А. Деревянченко. Социальная ответственность в контексте управления компанией (то есть, с позиции менеджмента) рассматривается И.П. Богомоловой, Т.И. Овчинниковой и И.А. Давыденко. С позиции социальной защиты населения через соответствующие корпоративные программы КСО рассматривается в работах В.В.Басова, А.А.Гудкова, Н.Н.Пилипенко, Н.М.Римашевской.

Необходимость оценки корпоративных социальных программ через соответствующие мероприятия социального аудита обоснованы в работах А.А.Шулуса, Ю.Н.Попова.

Предметом дипломного проекта являются отношения управления, складывающиеся в процессе формирования корпоративной социальной ответственности ПАО «Татнефть».

Целью дипломного проекта является исследование особенностей корпоративной социальной ответственности и разработка комплекса рекомендаций по эффективному формированию корпоративной социальной ответственности в ПАО «Татнефть».

Задачами исследования являются:

- рассмотрение теоретических аспектов формирования корпоративной социальной ответственности предприятия;
- анализ корпоративной социальной ответственности в ПАО «Татнефть»
;

- разработка комплекса мероприятий по совершенствованию корпоративной социальной ответственности ПАО «Татнефть».

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.

Современные ученые определяют корпоративную социальную ответственность (Corporate Social Responsibility – CSR) как составную часть хорошего корпоративного управления. Поэтому точное следование стандартам деловой этики и корпоративной социальной ответственности (КСО) — одно из закономерных требований к компании, стремящейся к созданию и поддержанию эффективной системы корпоративного управления.

Одной из первых попыток реализации принципов корпоративной ответственности была социальная программа Генри Форда 1914-1920 гг, центральным пунктом которой, было установление самой высококой в то время оплаты труда промышленных рабочих при соблюдении ими определенных условий, а также строительство малых предприятий в сельской местности. Он говорил, «Благополучие производителя зависит, в конечном счете, также и от пользы, которую он приносит народу. Правда, некоторое время он может вести свои дела недурно, обслуживая исключительно себя. Но это ненадолго. Стоит народу сообразить, что производитель ему не служит, и конец его не далек».

В настоящее время наиболее распространенной является характеристика корпоративной социальной ответственности как определение устойчивого баланса между интересами корпорации, охраной окружающей среды, решением социальных вопросов внутри корпорации и за ее пределами.

Американская модель КСО имеет историю с XIX в. В силу природы американского предпринимательства, основанного на максимальной свободе субъектов, многие сферы общественных отношений остаются саморегулируемыми. Например, трудовые отношения работник-работодатель регулируются двухсторонним договором; осуществление добровольного медицинского страхования.

В континентальной Европе корпоративная деятельность, как правило, регулируется нормами, стандартами и законами соответствующих государств.

Британская модель КСО сочетает элементы первых двух: наряду с типично европейским вниманием государства и общества к социальной деятельности организаций присутствуют элементы инициации социальных программ со стороны частных компаний¹.

Важно так же отметить активное участие правительства в развитии корпоративной социальной ответственности, которое проявляется в таких формах, как создание государственно - частных партнерств (ГЧП) в образовательном секторе, поддержка инициатив в области КСО через софинансирование проектов, предоставление налоговых льгот, продвижение инициатив по соответствию национальных стандартов международным.

Помимо национальных моделей, выделяют модели социальной ответственности по критерию уровня развития рыночной экономики и корпоративной социальной ответственности.

Развитию корпоративной социальной ответственности способствует активное внедрение корпоративной отчетности, включающей достоверные и полные сведения о социальной деятельности корпорации.

Корпоративная социальная отчетность подразумевает форму отчетности, отражающую социально-экономическую деятельность и предполагающую использование сравнимых индикаторов и верификацию отдельных показателей внешним аудитором.

Существует около 20 стандартов нефинансовой отчетности. Наиболее распространенными являются «Глобальная инициатива по отчетности» (GRI

¹ Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность/ Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров.-М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К» 2007.С. 52.

— Global Reporting Initiative), AA1000 (Ответственность — AccountAbility 1000), SA 8000 и др.

ПАО «Татнефть» — одна из крупнейших нефтяных компаний в топливно-энергетическом комплексе России, осуществляющая свою деятельность в статусе вертикально интегрированной Группы.

Компания является холдинговой структурой, в состав которой входит нефтегазодобывающий комплекс, нефтегазоперерабатывающие и нефтехимические предприятия, а также предприятия, реализующие продукты нефтепереработки и нефтехимии, банковские, страховые и сервисные компании. Основная территория деятельности Компании - Российская Федерация, преимущественно Республика Татарстан.

Основные виды деятельности — поиск, разведка, бурение скважин и обустройство нефтяных месторождений, добыча, переработка нефти, сервисное обслуживание нефтедобывающего производства, реализация нефтепродуктов через собственную розничную сеть из более 540 автозаправочных станций и комплексов в различных регионах России и Украины; выпуск металлопластмассовых и труб с полимерным покрытием, лидирующие позиции в российском производстве автомобильных шин, выпуск синтетических моторных масел, кабельной и другой продукции.

При разработке и реализации социальных программ Компания руководствуется стремлением к тому, чтобы социальные программы были максимально адресными и эффективными для общества. Целевыми группами социальных программ ПАО «Татнефть» являются дети и молодежь, ветераны войны и труда, люди, нуждающиеся в лечении и реабилитации, воспитанники детских домов и интернатов, а также другие социально незащищенные группы населения.

Компания предоставляет работникам пакет социальных льгот и гарантий. Обязательства по их обеспечению закреплены в Коллективном договоре, ежегодно заключаемом между ПАО «Татнефть» и трудовым

коллективом и охватывающем всех работников и неработающих пенсионеров Компании. Коллективный договор предусматривает:

- льготы и гарантии сотрудникам;
- социальную защиту молодых работников;
- поддержку ветеранов и пенсионеров.

Структуру социальных льгот и гарантий определяет Стандарт Коллективного договора Группы «Татнефть», который носит рекомендательный характер для всех предприятий Группы. Можно порекомендовать ПАО «Татнефть» для оценки уровня корпоративной социальной ответственности индексы социальной ответственности, которые с 2004 г. используется Ассоциацией менеджеров. Для оценки необходимо использовать несколько видов количественных и качественных индексов социальных инвестиций.

ПАО «Татнефть» необходимо использовать следующие источники для проведения оценки КСО: официальный интернет сайт компании; годовой отчет; ежеквартальную отчетность (для акционерных обществ); годовой социальный отчет; новостные ленты информационных агентств и регулирующих органов; годовую финансовую отчетность компании; внутреннюю документацию компании (положения, устав, кодексы корпоративного поведения, этики и т. п.); данные различных рейтинговых агентств.

Для сбора информации можно также использовать специально разработанные анкеты, в которых будут поставлены вопросы в соответствии с проводимым исследованием. Анкета заполняется специалистами компании и заверяется высшим руководством. В результате в зависимости от качества реализуемой политики в области КСО компания может отнести себя к одной из соответствующих групп:

- ✓ 1-й уровень: социально-безответственный бизнес (теневой);
- ✓ 2-й уровень: базовый социально-ответственный бизнес (законопослушный);
- ✓ 3-й уровень: развивающийся социально-ответственный бизнес;

- ✓ 4-й уровень: высокоразвитый социально-ответственный.

Такая самооценка и самоаттестация компании поможет в дальнейшем предпринять усилия для повышения уровня корпоративной социальной ответственности.

Бренд работодателя представляет собой совокупность качеств организации, которые ассоциируются у целевой аудитории с ее однозначно положительным имиджем и уникальным набором материальных и нематериальных преимуществ, выделяющих данную компанию на рынке труда. Соответственно, формирование бренда работодателя ПАО «Татнефть» следует осуществлять по следующим характеристикам. и тогда брендом работодателя ПАО «Татнефть» будет являться стандартное выполнение своих обязательств.

Наличие у ПАО «Татнефть» бренда работодателя обеспечивает ей следующие преимущества:

На внутреннем рынке труда:

- сокращение издержек (временных и финансовых) на наем работников;
- снижение расходов на развитие персонала, в связи с привлечением квалифицированных сотрудников;
- возможность снижения уровня компенсаций;
- увеличение показателей удержания персонала и уменьшение текучести кадров;
- повышение качества трудовых отношений;
- вовлеченность работников в жизнь организации;
- усиление организационной культуры и благоприятный социально-психологический климат.

На внешнем рынке труда:

- узнаваемость;
- возможность привлечения профессионалов, ценности которых совпадают с ценностями организации;

- доверие со стороны деловых партнеров, в том числе поставщиков HR-услуг;
- избегание неподходящих работников.

Для более качественного формирования бренда работодателя ПАО «Татнефть» можно собирать информацию у потенциальных работников – студентов старших курсов и выпускников. Последнее исследование компанией Graduate совместно с журналом «Карьера» показало, что студенты хотят работать в динамично развивающейся компании, иметь возможность быстрого роста, корпоративное обучение и увеличивающуюся заработную плату. Несмотря на то, что требования молодых специалистов завышены, знания о них позволят ПАО «Татнефть» оценить свою конкурентоспособность на рынке труда молодых специалистов.

Заключени. Социальная ответственность организаций (Corporate Social Responsibility – CSR) - это производство продукции и оказание услуг надлежащего качества, удовлетворение интересов потребителей, соблюдение прав персонала на труд, выполнение требований по безопасности и гигиене труда, промышленной безопасности и охране окружающей среды, ресурсосбережению, участие в социальных мероприятиях и поддержка инициатив местного сообщества, добросовестное ведение бизнеса.

Выделяют американскую, европейскую и британскую модель корпоративной социальной ответственности организаций. Американская модель является открытой и базируется на самосознательности и свободе выбора бизнеса, налоговых льготах и благотворительности. Континентальная модель является скрытой и основную роль в социальном поведении компаний играет государство. Британская модель формируется на базе моделей США и Европы.

ПАО "Татнефть" — одна из крупнейших нефтяных компаний в топливно-энергетическом комплексе России, осуществляющая свою деятельность в статусе вертикально интегрированной Группы. Основная территория деятельности Компании - Российская Федерация, преимущественно Республика Татарстан.

Начиная с 2005 года ежегодно «Татнефть» осуществляет подготовку отчетности в области устойчивого развития и социальной ответственности в рамках подготовки интегрированного годового отчета Компании. Отчет Компании подготовлен с использованием Руководства по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative, GRI), Стандарта взаимодействия с заинтересованными сторонами AA 1000, Международного стандарта ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» и Социальной хартии российского бизнеса.

ПАО «Татнефть» заботится о благосостоянии и социальной защищенности своих сотрудников и их семей. В рамках программы охраны материнства и детства Компания ежегодно организует отдых детей работников в тринадцати оздоровительных лагерях на 2 556 койко-мест.

Оказывает поддержку работникам в улучшении жилищных условий ; в целях социальной поддержки работников, выходящих на пенсию, Компания с 1997 года реализует программу негосударственного пенсионного обеспечения; Компания ведет политику приобщения работников к спорту и здоровому образу жизни; Компания реализует комплексные программы высокотехнологичной медицинской помощи; Молодёжная политика Компании охватывает все сферы интересов молодёжи: научно-производственную, творческую, социальную, культурно-массовую, информационную, спортивную и другие.

Недостатком КСО ПАО «Татнефть» является отсутствие оценки ее эффективности с помощью количественных и качественных показателей, выделение каких либо критериев оценки.

Можно порекомендовать ПАО «Татнефть» для оценки уровня корпоративной социальной ответственности количественные индексы: индекс удельных социальных инвестиций IL , отношение социальных инвестиций российских компаний к суммарному объему их продаж IS (%), отношение социальных инвестиций компаний к суммарному объему их прибылей (до налогообложения) IP (%).

Можно порекомендовать 12 показателей, наиболее адекватно отражающих современный этап развития КСО российских компаний. На основе этих показателей можно сформировать систему качественных индексов социальных инвестиций: качественный индекс социальных инвестиций для j -го признака IK_j , общий качественный индекс социальных инвестиций IK ,

Эффективность деятельности органов управления КСО на предприятии можно оценить по следующим направлениям: нормативное обеспечение процесса управления социальной ответственностью, структура управления КСО, наличие и уровень программ обучения в области социальной ответственности, количество и типы реализуемых социальных программ, процедура доведения до сведения заинтересованных сторон результатов реализации социальных программ компании.

Формирование бренда работодателя ПАО «Татнефть» следует осуществлять по следующим характеристикам: экономические идентификаторы, психологические идентификаторы, функциональные идентификаторы, организационные идентификаторы

ПАО «Татнефть» можно собирать информацию у потенциальных работников – студентов старших курсов и выпускников. Знания о их требованиях позволят ПАО «Татнефть» оценить свою конкурентоспособность на рынке труда молодых специалистов.