

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ (НА  
ПРИМЕРЕ ООО «ПОВОЛЖЬЕ ТРАНС»)**

АВТОРЕФЕРАТ

студента 3  
курса 351  
группы  
направления Корпоративное управление

---

Экономического факультета

---

Петрухина Анастасия Вадимовна

---

Научный руководитель

к.с.н., доцент

\_\_\_\_\_ И.В. Стазаева

подпись, дата

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_ Л.И. Дорофеева

подпись, дата

Саратов 2022

## **Общая характеристика работы**

На сегодняшний день вопрос о корпоративной социальной ответственности крупного бизнеса стоит очень остро в связи с обострением не только экологической обстановки в стране, но и с другими важными вопросами такими как: трудоустройства граждан, культурного развития общества, спорта и здорового образа жизни, подготовки кадрового потенциала страны 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.

Актуальность темы обусловлена необходимостью 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. Современные условия жизни меняются стремительно. Вследствие этого, крупному бизнесу приходится адаптироваться к этим изменениям и менять подходы к своей деятельности.

Важность данного исследования связана с процессами глобализации, которые оказывают усиливающее влияние на экономику крупных компаний. Государство уступает давлению транснациональных корпораций, как в экономической независимости, так и в социальной политике. Чтобы противостоять такому влиянию, нужно согласовать действия, которые бы могли обеспечить достижение показателей социальной ответственности, соответствующих общепринятым мировым нормам и принципам в области устойчивого развития.

Необходимость измерения степени корпоративной социальной

ответственности есть у всех крупных компаний в России. Но контролировать на сколько организации соблюдают данную ответственность и как это отражается на экономическом состоянии общества и экологическом вопросе, прежде всего, нужно обществу.

Проверить и проанализировать данные показатели можно за счёт количественной оценки уровня КСО на основе ежегодной публичной нефинансовой отчетности (отчеты о деятельности в области устойчивого развития).

Российские компании не так давно стали применять эту концепцию КСО в своей деятельности. За рубежом эта практика ведется уже более двадцати лет.

Предметом исследования являются: корпоративная социальная ответственность крупного бизнеса.

Целью магистерской диссертации является разработка рекомендаций по совершенствованию корпоративной социальной ответственности с учетом российского и зарубежного опыта.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд следующих задач:

- изучить теоретические аспекты корпоративной социальной ответственности, зарубежный и отечественный опыт реализации КСО, современные способы измерения КСО;
- провести анализ корпоративной социальной ответственности;
- разработать рекомендации по совершенствованию корпоративной социальной ответственности.

В исследовании использовались методы: синтеза, группировок, анализа, сравнения и обобщения.

Теоретико-методологической основой выпускной квалификационной работы выступают работы следующих отечественных и зарубежных исследователей: Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф., Тульчинский Г.Л.,

Никитина Л.М., Кузнецов В.И., Беляева И.Ю., Эскиндаров М.А., Дафт Р., Бакли С., Крейн А., Маттен Д. и другие.

Магистерская диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений необходимо дополняющих основной текст.

Практическая значимость данной работы состоит в разработке рекомендаций по совершенствованию корпоративной социальной ответственности и как следствие по повышению социально-экономического благополучия общества.

Практическая значимость работы заключается так же в возможности использовать положения и выводы, содержащиеся в ней, для более глубокого осмысления проблем и перспектив социальной ответственности при внедрении принципов корпоративной социальной ответственности в российских компаниях.

## Основное содержание работы

Первый раздел посвящён теоретическим аспектам корпоративной социальной ответственности. Рассмотрены сущность, основные понятия, модели и принципы корпоративной социальной ответственности. Изучены нормативные основы функционирования и система отчетности корпоративной социальной ответственности. Проанализирован зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности.

Анализ данных показывает, что корпоративная социальная ответственность при правильном подходе, если ее органически встроить в то, что корпорация делает, даст взамен новые возможности, инновации и конкурентное преимущество.

Под социальной ответственностью бизнеса (СОБ) понимается осуществление организацией (бизнесменом, индивидуальным предпринимателем) действий (мер), направленных на благо общества, выполняемых за счет организации, с их помощью которых реализуются социально значимые программы для улучшения жизни определенных слоев населения или для работников своей компании в целях роста бизнеса, улучшения имиджа, развития предприятия, повышения прибыли.

Таким образом, социальная ответственность есть не столько благотворительная, сколько экономически вынужденная для предприятия система мер, подобная удобрению почвы в растениеводстве.

Социальная ответственность может быть скрытой и открытой по форме: а) открытая проявляется в том, что организация добровольно и самостоятельно принимает ответственность за решение вопросов, волнующих общество в том или ином его масштабе;

б) скрытая форма выражается в том, что все мероприятия и планы предприятия согласуются с аналогичными мероприятиями, проектами, планами официальных и неофициальных институтов государства. Нормы, правила поведения, ценности, миссия бизнеса формируется в полном соответствии с интересами и задачами государства. Компания действует в интересах общества и институтов государства, хотя при этом достигает своих собственных целей, причем помимо социальных еще и политических, и экономических. Социальная ответственность может быть внутренней и внешней.

Несмотря на определенные затраты, социальная ответственность при правильном ее применении приносит пользу и обществу, и предприятию.

Социально ответственные инициативы бизнеса имеют глубокую традицию в западном мире.

Зарубежный опыт корпоративной социальной ответственности имеет разнообразный характер, часто связанный с историческими условиями развития и особенностями менталитета страны. Не существует единого подхода к классификации исследуемых моделей КСО за рубежом среди ученых и специалистов.

В РФ в первую очередь, социальная ответственность бизнесе закрепляется нормой ст. 7 Конституции РФ, в которой указано, что Россия есть социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; это выражается в охране труда и здоровья людей, установлении минимального размера оплаты труда и др. Так как предприятия являются частью государства, юридические лица обязаны соблюдать Конституцию и, следовательно, принимать участие в реализации социальной политики государства.

В настоящее время выделяют четыре основных подхода к оценке социальной ответственности бизнеса: рыночный подход, подход с позиций государственного регулирования, подход с позиций «корпоративной совести», подход с позиций «заинтересованного лица». Предпоследний подход самый надежный. Критерием СОБ является не эффективность внешних факторов, а этическая ответственность самой компании, побуждающая ее к социально ответственным действиям.

Ценность этого выражается в том, что ни рыночные механизмы, ни государственное регулирование не способны стимулировать высокоэтическое поведение (хотя могут подавить вредное влияние). Залогом «корпоративной совести» является этичность лидера и здоровая, этически выдержанная корпоративная культура. Ценности такой корпоративной культуры закреплены в ее Этическом кодексе. Подход опирается в большей степени на общечеловеческие ценности, которыми дорожат и руководство, и подчиненные.

Второй раздел посвящён анализу корпоративной социальной ответственности в ООО «Поволжье Транс».

Рассмотрена хозяйственная деятельность организации. Проанализирована корпоративная социальная ответственность ООО «Поволжье Транс». Проанализирована эффективность управления с учетом корпоративной социальной ответственности.

Целью развития корпоративного управления в отечественных компаниях является обеспечение притока инвестиций с меньшей стоимостью, повышение гарантий для акционеров в соблюдении их прав, уменьшение корпоративных конфликтов, увеличение доли на рынке и капитализации компании в долгосрочной перспективе. А для этого в корпорации должна быть сформирована эффективная система корпоративного управления или система корпоративного управления высокого качества.

ООО «Поволжье Транс» является молодым предприятием на рынке транспортных услуг Саратовской области, образованным 14.04.2010 года.

Юридический адрес предприятия Саратовская область, город Саратов, Малая Горная улица, 27/31, 29.

Компания занимается разными видами деятельности, при этом одним из основных видов деятельности является оказание транспортно-экспедиционных услуг.

ООО «Поволжье Транс» — это компания, занимающаяся организацией перевозок грузов от грузоотправителя (клиента) к грузополучателю.

Задачей деятельности ООО «Поволжье Транс» является осуществление всего комплекса дополнительных операций, связанных с перевозкой грузов различными видами транспорта, выполнением погрузочно-разгрузочных работ, кратковременным и даже длительным складским хранением грузов, наблюдением за движением грузов, страхованием грузов, оформлением различных документов и т. п.

Рассмотрены основные элементы механизма формирования КСО компании и управления ими.

Основными стейкхолдерами ООО «Поволжье Транс» являются:

- По внутренней среде - руководство организации: сотрудники компании;
- Во внешней среде - потребители; бизнес-партнеры; конкуренты; инвесторы; общественные организации, некоммерческие организации; средства массовой информации; местное сообщество.

Как показал анализ, развитие КСО является одним из перспективных направлений развития компании, формирования и наращивания её кадрового потенциала, общего повышения качества услуг, укрепления конкурентоспособности управляющей компании на рынке.

Для повышения эффективности управления корпоративной социальной ответственностью ООО «Поволжье Транс» была дана детальная оценка проблем и резервов развития КСО, их роль в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого развития компании на рынке.

Анализ основных тенденций развития рынка показал то, что, несмотря на наличие множества проблем в отрасли, у компании имеется ряд возможностей для активного развития и реализации запланированных на уровне законодательства и целевых программ правительства направлений развития грузоперевозочной сферы.

Анализ показывает, что ООО «Поволжье Транс» сегодня для укрепления своего конкурентного положения на рынке и развития необходимо как продолжение программ повышения качества услуг грузоперевозок так и оптимизация взаимодействия компании с окружающей средой, развития как внутренней так и внешней политики КСО, повышения известности имени компании на рынке, роста к ней доверия.

Таким образом, в текущей ситуации у ООО «Поволжье Транс» имеются возможности укрепления своих позиций на рынке за счет развития КСО как в части внутрикорпоративной социальной политики, так и в части развития степени социальной ответственности компании по отношению к внешней среде.

Третий раздел посвящён перспективам развития корпоративной социальной ответственности. Были даны рекомендации по совершенствованию корпоративной социальной ответственности. Проанализирована оценка эффектов от предложенных мероприятий.

Анализ взаимодействия ООО «Поволжье Транс» с основными группами стейкхолдеров показал, что наиболее четко просматривается связь между корпорацией и региональной властью, поставщиками и деловыми партнерами. Также организация осуществляет множество социальных проектов для населения города и региона присутствия, однако провести полный анализ этих проектов затруднительно в связи с отсутствием необходимой информации в открытых источниках. Оптимальная модель корпоративной социальной ответственности компании должна учитывать интересы всех групп заинтересованных сторон на уровне региона.

Таким образом, модель КСО бизнеса, ориентированная на развитие социальной сферы, ставит в качестве планируемых результатов достижение целевых значений ряда показателей и общий рост уровня жизни.

Планирование и реализация мероприятий, направленных на развитие социальной ответственности в регионе, должны осуществляться по понятным и прозрачным правилам в рамках политики поддержки предприятий в сфере социальной ответственности (например, по регламентам проведения конкурсов, регламентам ассигнования бюджетных средств региона). Поскольку общих рекомендаций для разработки таких правил не имеется, модель социальной ответственности бизнеса должна адаптироваться к территориальной, национальной, социальной и экономической специфике.

Оценка рациональности развития политики КСО компании в выявленных в ходе анализа направлениях развития внутрикорпоративной сферы КСО представлена на таблице 1.

Таблица 1 - Оценка целесообразности освоения основных резервов развития внутрикорпоративной политики КСО ООО «Поволжье Транс»

Возможные направления развития КСО	Возможные мероприятия	Оценка целесообразности
Дальнейшее развитие системы материального премирования сотрудников	Формирование специальных форм премирования в зависимости от жг-та-п работника и от стажа работы в компании	Возможно, в том числе на основе развития корпоративного страхования для сотрудников, проработавших в компании более 5 лет



Развитие социальной защиты персонала	Оптимизация условий труда и социальнопсихологического климата	Осложнено особенностями работы компании, большим объемом обслуживаемого жилищного фонда
	Развитие системы корпоративного страхования зля повышения социальной защищенности сотрудников в непредвиденных и кризисных ситуациях, дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	Целесообразно
Развитие внутрикорпоративных стандартов работы и внутрикорпоративной культуры.	Разработка корпоративного кодекса и внутрикорпоративных стандартов работы	Целесообразно
Развитие программы внутрикорпоративных мероприятий для повышения качества труда и отдыха сотрудников	Проведение внутрикорпоративных праздников, развитие корпоративных мероприятий Разработка программ спортивного радития персонала	Целесообразно
Развитие кадров через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации	Заключение договоров на переподготовку и обучение сотрудников Оплата обучения (части обучения) сотрудников Развитие корпоративной системы обучения	Целесообразно применительно к отдельным должностям, а также при обучении новых сотрудников

Как показал анализ в текущих условиях ООО «Поволжье Транс» целесообразно проводить развитие внутрикорпоративной социальной политики, прежде всего, на основе развития системы корпоративного страхования. Основными направлениями развития системы корпоративного страхования ООО «Поволжье Транс» могут стать:

- 1) осуществление добровольного медицинского страхования сотрудников;

- 2) накопительное страхование жизни сотрудников, проработавших в коллективе более 5 лет,
- 3) также, предприятию целесообразно осуществлять страхование сотрудников и членов их семей от несчастных случаев.

Прогнозируемый экономический эффект от развития системы дополнительного корпоративного страхования сотрудников ООО «Поволжье Транс» будет ограничен в основном снижением затрат на поиск персонала за счет повышения стабильности коллектива и уменьшения текучести кадров, а также снижением затрат на оплату больничных за счет работодателя.

Таким образом, по результатам анализа основных направлений КСО ООО «Поволжье Транс» можно выделить ряд направлений её совершенствования по основным стейкхолдерам компании: сотрудникам и потребителям. В текущих условиях в развитии КСО ООО «Поволжье Транс» необходимо уделять основное внимание социальному развитию коллектива и повышению уровня социальной защищенности, улучшению условий труда сотрудников. Основными мероприятиями по повышению эффективности системы социальной защиты работников ООО «Поволжье Транс» в текущий момент должны стать: осуществление добровольного медицинского страхования сотрудников; накопительное страхование жизни сотрудников, проработавших в коллективе более 5 лет; страхование сотрудников и членов их семей от несчастных случаев. Реализация предложенного комплекса мероприятий обеспечит рост эффективности системы социальной защиты работников ООО «Поволжье Транс»: рост социальной защищенности работников; доступ сотрудников к оперативной и высококачественной медицинской помощи; рост уровня здоровья коллектива; получение работником финансовой премии по окончании договора страхования; расширение социального пакета - финансовая поддержка работников в критических ситуациях. Прогнозируемый организационный эффект мероприятий - повышение стабильности коллектива, снижение текучести кадров, повышение удовлетворенности трудом, повышение эффективности решения текущих задач, формирование корпоративного духа, улучшение

социально-психологического климата, повышение сплоченности коллектива, рост уровня мотивации коллектива.

В результате внедрения предложенных мероприятий общий уровень развития КСО ООО «Поволжье Транс» повысится, а степень ответственности компании, как перед своими работниками, так и перед стейкхолдерами внешней среды вырастет.

### **Заключение**

Корпоративная социальная ответственность – это концепция, отражающая добровольное решение компаний о принятии участия в социальном развитии своего трудового коллектива, повышении качества жизни и совершенствовании общества, а также защите окружающей среды.

Целью развития корпоративного управления в отечественных компаниях является обеспечение притока инвестиций с меньшей стоимостью, повышение гарантий для акционеров в соблюдении их прав, уменьшение корпоративных конфликтов, увеличение доли на рынке и капитализации компании в долгосрочной перспективе. А для этого в корпорации должна быть сформирована эффективная система корпоративного управления или система корпоративного управления высокого качества.

Основными мероприятиями КСО ООО «Поволжье Транс», реализующими интересы местного сообщества являются: содействие охране окружающей среды, на основе поддержания высокого качества услуг в обслуживаемом фонде, обеспечении экологии территорий.

Таким образом, как показал анализ, развитие КСО является одним из перспективных направлений развития компании, формирования и

наращивания её кадрового потенциала, общего повышения качества услуг, укрепления конкурентоспособности управляющей компании на рынке.

Как показал анализ в текущих условиях ООО «Поволжье Транс» целесообразно проводить развитие внутрикорпоративной социальной политики, прежде всего, на основе развития системы корпоративного страхования. Основными направлениями развития системы корпоративного страхования ООО «Поволжье Транс» могут стать:

- 1) осуществление добровольного медицинского страхования сотрудников;
- 2) накопительное страхование жизни сотрудников, проработавших в коллективе более 5 лет,
- 3) также, предприятию целесообразно осуществлять страхование сотрудников и членов их семей от несчастных случаев.

Таким образом, по результатам анализа основных направлений КСО ООО «Поволжье Транс» можно выделить ряд направлений её совершенствования по основным стейкхолдерам компании: сотрудникам и потребителям. В текущих условиях в развитии КСО ООО «Поволжье Транс» необходимо уделять основное внимание социальному развитию коллектива и повышению уровня социальной защищенности, улучшению условий труда сотрудников. Основными мероприятиями по повышению эффективности системы социальной защиты работников ООО «Поволжье Транс» в текущий момент должны стать: осуществление добровольного медицинского страхования сотрудников; накопительное страхование жизни сотрудников, проработавших в коллективе более 5 лет; страхование сотрудников и членов их семей от несчастных случаев.

Реализация предложенного комплекса мероприятий обеспечит рост эффективности системы социальной защиты работников ООО «Поволжье Транс»: рост социальной защищенности работников; доступ сотрудников к оперативной и высококачественной медицинской помощи; рост уровня здоровья коллектива; получение работником финансовой премии по

окончании договора страхования; расширение социального пакета - финансовая поддержка работников в критических ситуациях. Прогнозируемый организационный эффект мероприятий - повышение стабильности коллектива, снижение текучести кадров, повышение удовлетворенности трудом, повышение эффективности решения текущих задач, формирование корпоративного духа, улучшение социально-психологического климата, повышение сплоченности коллектива, рост уровня мотивации коллектива.

В результате внедрения предложенных мероприятий общий уровень развития КСО ООО «Поволжье Транс» повысится, а степень ответственности компании, как перед своими работниками, так и перед стейкхолдерами внешней среды вырастет.

## Список используемых источников

1. Аверин А.В. Социальная политика и социальная ответственность предприятия. М: Приор., 2016. С. 132-145
2. Александрова Е.С. К проблеме измерения уровня благосостояния
3. Воробьева Д. «Социальная ответственность бизнеса в России» [электронный ресурс] / Интернет-портал «Социальная реклама» URL: [http://www.socreklama.ru/sr\\_article.php?arti\\_id=255](http://www.socreklama.ru/sr_article.php?arti_id=255)
4. Дервянченко А.А. Формирование корпоративной социальной ответственности в современной России. М.: Социальные отношения, 2015. С. 55-62
5. Добрынин А.И. Экономическая теория. Микроэкономика. Макроэкономика. Мегаэкономика / Под ред. А.И. Добрынина – М.: Питер, 2015. С. 345-369
6. Завьялова Н.Г. Десять вопросов о социальной ответственности крупного бизнеса // Акционерное общество в России. Сентябрь 2016. №5 (12). С. 10-15. Статьи из периодических и продолжающихся изданий.
7. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности [электронный ресурс] / Электронный журнал «КСО своими руками» URL: <http://www.csrjournal.com/lib/networkoverview/478-zarubezhnyjjopyt-razvitiija-orporativnoj.html> (дата обращения 20.10.2018)
8. Исследование отчетности российских компаний в сфере КСО и устойчивого развития [электронный ресурс] / Текущее состояние и доминирующие тренды (2018г.) URL: <http://em-co.ru/novosti/research/otchet2015> (дата обращения 20.11.2018)
9. Кодекс корпоративного поведения [электронный ресурс] / Официальный сайт ФКЦБ РФ. URL: [http://www.fcsm.ru/dfsfr.asp?ob\\_no=3608](http://www.fcsm.ru/dfsfr.asp?ob_no=3608) (дата обращения 02.12.2018)
10. Корнейчук Б.Е. Созидательное благосостояние как целевой

фактор // Экономист, 2016. № 5. С. 34-42. Статьи из периодических и продолжающихся изданий.

11. Корпоративная ответственность в понимании разных категорий населения: менеджеров, потребителей, чиновников [электронный ресурс] / URL: <http://www.amr.ru/research/brief/detail.php?ID=3206> (дата обращения 20.11.2015)

12. Кричевский Н.А., Гончаров С.Ф. Корпоративная социальная ответственность/ С. Ф. Гончаров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К»2016. С. 5-48.

13. Лебедева Н.Н. Благосостояние, его факторы, показатели оценки // Известия ВГТУ.2016. № 6. С. 25-31

14. Меморандум об основных принципах КСО [электронный ресурс] Комитет Ассоциации менеджеров по корпоративной ответственности URL: <http://www.amr.ru/storage/committee/121106.pdf> (дата обращения 02.03.2015)

15. Национальные проекты и социальная ответственность бизнеса [электронный ресурс] URL: <http://viperson.ru/wind.php?ID=272549&soch=1> (дата обращения 20.10.2018)

16. Омурова С. К.. Концептуальные подходы теории экономической безопасности // Евразийское Научное Объединение. 2019. №7-3. С.187-189

17. Одегов Ю.Г. Предпринимательские риски и управление непредвиденными кадровыми ситуациями // Управление персоналом. 2017. - №5. –С.66-71.

18. Сафронов Ю.В. Внутренний аудит как эффективный инструмент совета директоров // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. 2019. №10. С.41-47

19. Яшкова Е.В. Минимизация кадровых рисков как фактор экономической безопасности организации //Актуальные вопросы совершенствования экономики -2019. - №4. С.900-904.