

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Курганский государственный университет»

Кафедра «Менеджмент»

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Методические указания
для самостоятельных и практических занятий
для студентов направления 080200.62 «Менеджмент»

Курган 2014

Кафедра: «Менеджмент»

Дисциплина: «Корпоративная социальная ответственность»
(направление 080200.62).

Составил: канд. экон. наук Л.А. Трубин.

Утверждены на заседании кафедры «5» декабря 2013 г.

Рекомендованы методическим советом университета «20» декабря 2013 г.

Содержание

Введение	4
1 Руководство по социальной ответственности	8
2 Социальная ответственность бизнеса корпорации	12
2.1 Профсоюзы	12
2.2 Кадры	19
2.3 Корпоративный кодекс	26
2.4 Экология и охрана труда	29
2.5 Социальные инвестиции	31
Список литературы	33

Введение

Термин **социальной ответственности** нашел широкое распространение в начале 1970-х годов, хотя организации и правительства предпринимали действия относительно различных аспектов социальной ответственности еще в конце XIX века, а в некоторых случаях и еще раньше. Внимание к вопросам социальной ответственности раньше концентрировалось в основном на сфере бизнеса. Сейчас пришло сознание, что социальная ответственность применима ко всем организациям, которые несут ответственность за вклад в устойчивое развитие.

Раннее понимание социальной ответственности ориентировалось на **филантропическую** деятельность, такую как благотворительные пожертвования.

Концентрированное выражение социально-ориентированная модель развития получила в понятии «**социальное государство**». В Конституции РФ сказано, что «РФ – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека».

Социальная ответственность государства проявляется в следующем:

- 1) перераспределение (на основе закона) части богатств для поддержания малоимущих;
- 2) определение прожиточного минимума (минимальная заработная плата, пенсия, пособия по безработице);
- 3) обеспечение комплекса бесплатных услуг в области образования, здравоохранения, экологической безопасности, доступности к культурным благам;
- 4) создание минимальных условий для социального страхования.

Любые преобразования в экономике, в том числе инновационные, должны быть тесно связаны с повышением уровня социальной ответственности бизнеса, в основе которой лежит взаимосвязь и взаимообусловленность экономической и социальной сторон деятельности организации.

Основные доводы в пользу социальной ответственности бизнеса в России:

- 1) высокая роль корпораций в развитии регионов;
- 2) недостаток собственных ресурсов государства для проведения полноценной социальной политики;
- 3) глобализация, заставляющая предприятия соблюдать международные нормы и стандарты;
- 4) развитие партнёрства и сотрудничества государства и бизнеса;
- 5) усиление роли гражданского общества в государственном масштабе;
- 6) усиление конкуренции, в том числе международной;
- 7) глобализация рынка труда;
- 8) усиление интереса потребителей к поведению компании в обществе;
- 9) рост общественного движения и мероприятий правительства по защите окружающей среды;
- 10) фактическое вмешательство корпораций в социально-политическую жизнь общества.

За рубежом социальная ответственность часто трактуется как самостоятельно взятое на себя бизнесом обязательство поддерживать устойчивое экономическое развитие через работу с работниками, их семьями, местным сообществом и обществом в целом с целью улучшения качества жизни путем действий, полезных как для бизнеса, так и для развития общества в целом.

Модель формирования социальной ответственности бизнеса представлена на рисунке 1.

Критерии оценки социальной ответственности бизнеса могут быть различными в зависимости от ряда факторов. Например, в каком регионе работает компания, какова ее величина, структура капитала и т.д. В качестве критериев может выступать оценка охраны окружающей среды, качества производимых товаров и услуг, отношений с работниками, активности в различных благотворительных программах. Очевидно, что эти **критерии тем строже, чем выше уровень развития общества**. Под воздействием внешних факторов организации вынуждены становиться информационно прозрачными и социально ответственными. Однако, это дает бизнесу и значительные преимущества. Как показывают исследования, серьезно **улучшаются** финансовые показатели тех компаний, которые закладывают **социальную ответственность** в свою миссию.

Типы социальных программ:

- собственные программы компаний;
- программы партнёрства с местными, региональными и федеральными органами государственного управления;
- программы партнёрства с некоммерческими организациями;
- программы сотрудничества с общественными организациями и профессиональными объединениями;
- программы информационно сотрудничества со СМИ.

Мотивы социальной ответственности бизнеса:

- 1) развитие собственного персонала, которое позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке;
- 2) рост производительности труда в компании;
- 3) улучшение имиджа компании, рост репутации;
- 4) реклама товара и услуги;
- 5) освещение деятельности компании в СМИ;
- 6) стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе;
- 7) возможность привлечения инвестиционного капитала для социально-ответственных компаний выше, чем для других компаний;
- 8) сохранение социальной стабильности в обществе в целом;
- 9) налоговые льготы.

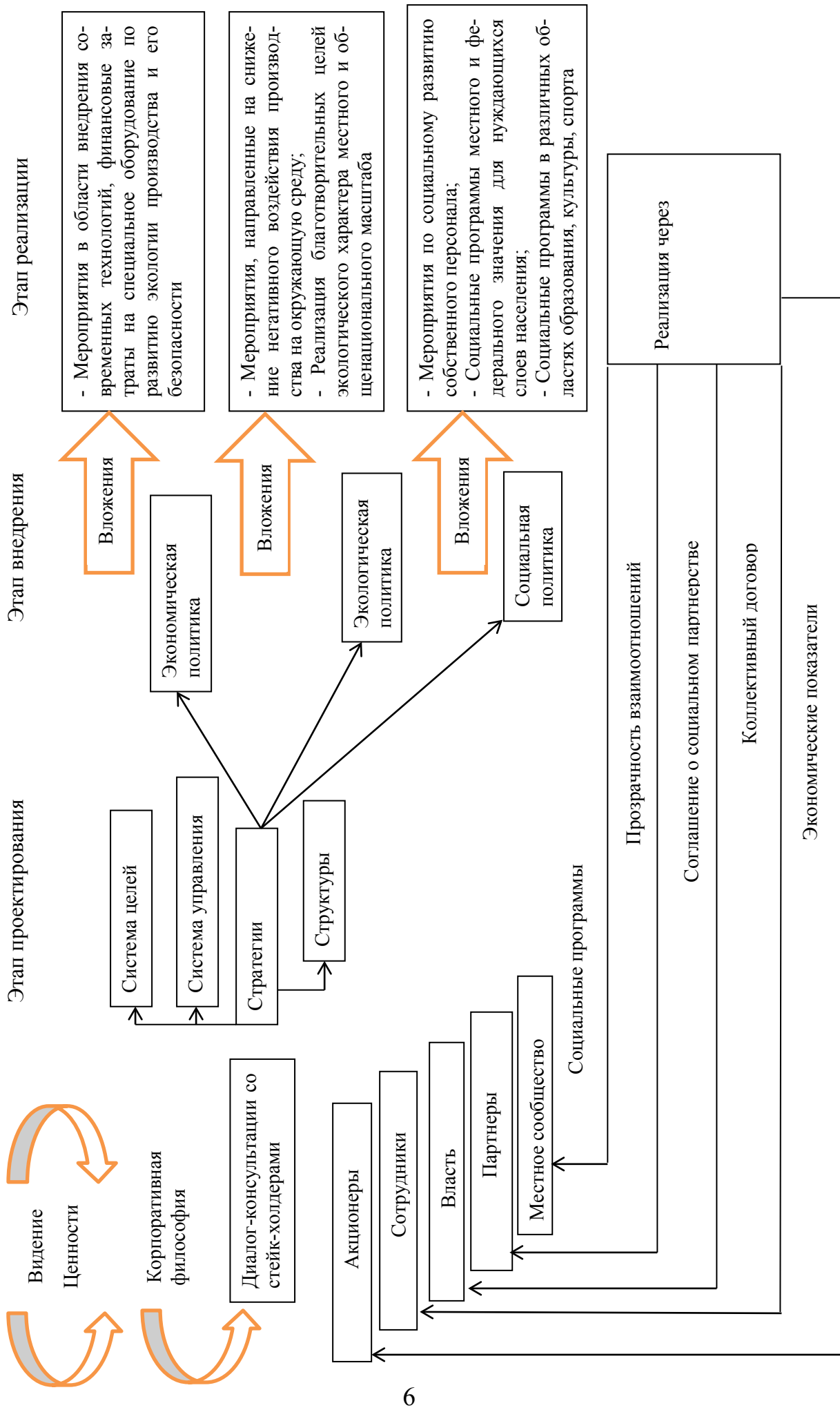


Рисунок 1 – Модель формирования социальной ответственности бизнеса организации

Сегодня концепцию корпоративной социальной ответственности стараются интегрировать в свою деловую активность, прежде всего, все большие российские компании и предприятия. Как показала практика, она имеет существенное влияние также на малый и средний бизнес.

Ключевым элементом понятия корпоративной **социальной ответственности** является осознанный, **добровольный характер** социально ответственной деятельности, т.е. это добровольное стремление бизнесменов проводить такую политику, принимать такие решения и следовать таким направлениям деятельности, которые желательны с точки зрения целей и ценностей общества в социальной, экономической и экологической сферах и которые связаны напрямую с основной деятельностью компании, но выходят за рамки определенного законом минимума. Иными словами, это своеобразный общественный договор между бизнесом, потребителями и властью, цель которого – способствовать благу всего общества. Предприятие добровольно принимает на себя обязательства относительно реализации мероприятий, направленных на улучшение ситуации в сферах, которые непосредственно несвязанные с его коммерческой деятельностью. То есть в данном случае речь идет о деятельности, которая превышает определенные в законодательстве требования к работе предприятия.

Социальная ответственность бизнеса носит **многоуровневый** характер.

1 Базовый уровень социальной ответственности бизнеса предполагает выполнение следующих обязательств: своевременная оплата налогов, выплата заработной платы, по возможности – предоставление новых рабочих мест (расширение рабочего штата).

2 Второй уровень социальной ответственности бизнеса предполагает обеспечение работников адекватными условиями не только работы, но и жизни: повышение уровня квалификации работников, профилактическое лечение, строительство жилья, развитие социальной сферы. Такой тип социальной ответственности бизнеса был условно назван «корпоративной социальной ответственностью».

3 Третий (высший) уровень социальной ответственности бизнеса предполагает благотворительную деятельность.

К **внутренней** социальной ответственности бизнеса можно отнести:

- безопасность труда;
- стабильность заработной платы;
- поддержание социально значимой заработной платы;
- дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников;
- развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;
- оказание помощи работникам в критических ситуациях.

К **внешней** социальной ответственности бизнеса можно отнести:

- спонсорство и корпоративная благотворительность;
- содействие охране окружающей среды;
- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;

- готовность участвовать в кризисных ситуациях;
- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров).

1 Руководство по социальной ответственности

Организации во всем мире и их заинтересованные стороны все больше осознают потребность в социально-ответственном поведении и его преимущества. Целью социальной ответственности является содействие устойчивому развитию.

В настоящее время разработан стандарт ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «**Руководство по социальной ответственности**». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 26000-2010 «Guidance on social responsibility».

Настоящий стандарт представляет руководство по принципам, лежащим в основе социальной ответственности, и взаимодействию с заинтересованными сторонами, основным темам и проблемам, касающимся социальной ответственности.

При применении данного стандарта организации рекомендуется учитывать социальное, экономическое, юридическое, культурное, политическое и организационное разнообразие, а также различия в экономических условиях, согласуясь при этом с международными нормами поведения.

Данный стандарт предназначен для того, чтобы дать организациям рекомендации относительно социальной ответственности, и может использоваться в качестве элемента реализации государственной политики.

Рассмотрим основные термины и определения стандарта:

1) **этичное поведение**. Поведение, которое соответствует принятым принципам правильного или хорошего поведения в контексте конкретной ситуации, а также согласуется с международными нормами поведения;

2) **международные нормы поведения**. Это ожидания относительно социально ответственного поведения организации, основанные на традиционном международном праве, общепринятых принципах международного права или межправительственных соглашениях, которые признаются повсеместно;

3) **социальная ответственность**. Ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этичное поведение, которое содействует устойчивому развитию, учитывает ожидания заинтересованных сторон, соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения;

4) **прозрачность**. Открытость в отношении решений и деятельности, влияющих на общество, экономику и окружающую среду, а также готовность обмениваться информацией о них ясным, точным, своевременным, честным и полным образом;

5) **социальный диалог**. Переговоры, консультации или просто обмен информацией между или среди представителей правительств, нанимателей и тру-

дящихся по вопросам, представляющих общий интерес и относящихся к экономической и социальной политике.

Сегодня не существует окончательного перечня принципов социальной ответственности, следует соблюдать следующие семь принципов:

1) подотчетность. Организация должна быть подотчетной:

– за воздействие ее решений и деятельности на общество, экономику, окружающую среду, негативные последствия;

– за меры, принимаемые для предотвращения повторения непреднамеренных и непредвиденных негативных воздействий.

2) прозрачность. Организации следует быть прозрачной в ее решениях и деятельности, которые оказывают воздействие на общество и окружающую среду. Организации следует раскрывать в понятной, точной и полной форме, в разумной и достаточной степени политику, решения и деятельность, за которые она несет ответственность, включая вероятное воздействие на общество и окружающую среду. Эта информация должна быть доступной, понятной для тех, на кого организация существенно влияет или может повлиять.

Принцип прозрачности не подразумевает раскрытия информации ограниченного доступа, конфиденциальной информации или информации, предоставление которой может повлечь нарушение юридических и коммерческих обязательств, а также обеспечения безопасности и неприкосновенности частной жизни;

3) этическое поведение. Поведение организации должно основываться на ценностях, честности, справедливости и добросовестности. Эти ценности подразумевают заботу о людях, животных, окружающей среде, а также обязательство реагировать на воздействие, которое ее деятельность и решения оказывают на интересы заинтересованных сторон;

4) уважение интересов заинтересованных сторон. Хотя цели организации могут ограничиваться интересами ее владельцев, членов, клиентов или доверителей, другие частные лица или группы также могут иметь права, требования и конкретные интересы, которые также следует принимать во внимание. В совокупности эти частные лица или группы рассматриваются как заинтересованные стороны организации;

5) соблюдение верховенства закона. Под верховенством закона подразумевается, что законы и нормативные акты написаны, опубликованы и справедливо применяются в соответствии с установленными процедурами. В контексте социальной ответственности соблюдение верховенства закона означает, что организация соблюдает все применимые законы и нормативные акты. Это подразумевает, что организация должна быть осведомленной о применимых к ней законах и нормативных актах, информировать сотрудников об ответственности за их соблюдение и принятие соответствующих мер;

6) соблюдение международных норм поведения. Организации следует соблюдать международные нормы поведения, следуя при этом принципу соблюдения верховенства закона. Организации следует избегать соучастия в дея-

тельности другой организации, не соответствующей международным нормам поведения;

7) соблюдение прав человека. Организации следует соблюдать права человека и признавать их важность и всеобщность. В ситуациях, когда права человека не защищены, предпринимать меры по соблюдению прав человека и следовать принципу соблюдения международных норм поведения.

Для того чтобы определить область охвата своей социальной ответственности, выявить применимые проблемы и установить свои приоритеты, организации следует рассмотреть следующие основные темы:

- 1) организационное управление;
- 2) права человека;
- 3) трудовые практики;
- 4) окружающая среда;
- 5) добросовестные деловые практики;
- 6) проблемы, связанные с потребителями;
- 7) участие в жизни сообществ и их развитие.

Каждая из основных тем содержит спектр проблем, связанных с социальной ответственностью. Организации следует рассматривать основные темы как целое, то есть ей следует рассматривать все основные темы и проблемы, их взаимосвязи, а не концентрироваться на решении одной проблемы.

1) Организационное управление. Это система, при помощи которой организация принимает и реализует решения в рамках достижения своих целей. Организационное управление является основной функцией организации любого вида, поскольку оно является базой для принятия решений в рамках организации;

2) права человека. Права человека являются базовыми, и на них имеют право все люди. Существуют две большие категории прав человека:

– гражданские и политические права, которые включают право на жизнь, свободу, самовыражение, равенство перед законом;

– экономические, социальные и культурные права. Это право на труд, пищу, здоровье, образование и социальную защиту. Основная часть законодательства по правам человека относится к взаимоотношениям государства и частных лиц. Организации, не представляющие государство, могут повлиять на права частных лиц и поэтому ответственны за их соблюдение;

3) трудовые практики. Трудовые практики включают следующие вопросы:

- наём и повышение трудящихся в должности;
- дисциплинарные процедуры и процедуры рассмотрения споров;
- перевод или перемещение трудящихся на другие места;
- прекращение трудовых отношений;
- обучение и повышение навыков;
- охрана труда, безопасность на рабочем месте и гигиена труда;
- условия труда, рабочее время и оплата труда;
- коллективные переговоры, договоры, социальный диалог;

4) **окружающая среда.** Решения и деятельность организации оказывают воздействие на окружающую среду. Это воздействие может быть связано с использованием организацией ресурсов, местностью, загрязнением окружающей среды, отходами и воздействием деятельности организации на природные местобитания.

Организации должны применять интегрированный подход, учитывающий прямые и косвенные экономические, социальные и экологические последствия, а также последствия для здоровья их решений и деятельности.

Существующая экологическая ситуация и тенденции ее изменения во многом определяются промышленным производством и хозяйственной деятельностью в целом.

Существует серия международных стандартов систем **экологического менеджмента ISO 14000**. Центральным документом стандарта считается ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента». Здесь установлены требования к системе экологического менеджмента любого предприятия. В стандарте приведены основные термины и определения, а также изложены рекомендации в области экологической политики, планирования, целей и задач, программы и системы экологического менеджмента.

В развитых странах эффективное получение качественной продукции и услуг происходит на основе системы **«всеобъемлющей системы качества» (TQM)**, которая включает весь жизненный цикл продукции, заканчивая этапом размещения отходов.

В «чистом» виде системы экологического менеджмента на российских предприятиях не существует. Но все руководители, придерживающиеся концепции менеджмента качества, готовы к обсуждению перспектив добровольной экологической деятельности.

Экологическая политика – это публично декларируемые принципы и обязательства, связанные с экологическими аспектами деятельности предприятия и обеспечивающие основу для установления его экологических целей и задач. Сегодня экология подсказывает новые ориентиры и направления развития производства и она должна стать импульсом новых технологических решений и новых тенденций во взаимодействии производства и природы;

5) **добросовестные деловые практики.** Добросовестные деловые практики связаны с этическим поведением при взаимодействии организации с другими организациями. Сюда включаются взаимоотношения между организациями и государственными органами, а также между организациями и их партнерами, поставщиками, подрядчиками, клиентами и конкурентами, а также объединениями, членами которых они являются. Соблюдение, продвижение и стимулирование стандартов этического поведения лежат в основе всех добросовестных деловых практик. Деловые практики включают:

- противодействие коррупции;
- поддержку публичных политических процессов;
- добросовестную конкуренцию;

- пропаганду социальной ответственности;
- уважение прав собственности;
- проблемы, связанные с потребителями;

б) проблемы, связанные с потребителями. Организации, предоставляющие продукты и услуги потребителям несут ответственность перед этими потребителями и клиентами. Ответственность перед потребителями и клиентами включает следующее:

- предоставление достоверной, прозрачной и полезной маркетинговой информации в процессе заключения договоров;
- минимизацию рисков при использовании продуктов и услуг, включая разработку, производство, распространение, предоставление информации, службы технической поддержки и процедуры, отзыва и возврата дефектного товара;

7) участие в жизни сообществ и их развитие. Сегодня широко признано, что организации имеют отношения с сообществами, в которых они функционируют. Термин «сообщество» относится к пунктам постоянного проживания, поселениям, территориям, на которые распространяется воздействие организации.

Рассмотрим проблемы участия в жизни сообществ и их развития:

- образование и культура;
- создание занятости и развитие навыков;
- развитие технологий и доступ к ним;
- создание благосостояния и дохода;
- здоровье;
- социальные инвестиции.

2 Социальная ответственность бизнеса корпорации

При написании данного методического руководства был проанализирован опыт социальной ответственности предприятий и корпораций России и Уральского федерального округа.

Рассмотрим некоторые элементы социальной ответственности бизнеса корпораций:

- 1) профсоюзы;
- 2) кадры;
- 3) корпоративный кодекс;
- 4) экология и охрана труда;
- 5) социальные инвестиции.

2.1 Профсоюзы

Главным делом профсоюзов следует считать выполнение ими **функции представительства и защиты законных прав и интересов трудящихся.** Это:

- охрана прав работников корпорации;
- недопущение административного произвола в отношении работников корпорации;
- улучшение условий труда и быта;
- решение разнообразных социальных проблем.

Защитная деятельность профсоюзов во всем мире охватывает следующие направления:

- занятость;
- оплата труда;
- условия труда.

Отношения профсоюзов и работодателей регулируют:

- законами;
- методами решения спорных вопросов;
- психологией социального партнерства;
- неписанными правилами игры.

В переговорах вырабатывается общее решение на условиях равноправия. Это рациональный способ достижения приемлемых результатов. Выбор метода переговоров можно осуществлять по следующим критериям:

- 1) разумное соглашение;
- 2) эффективность переговоров;
- 3) способствовать улучшению отношений между сторонами.

Профсоюзы могут:

- сыграть значительную роль в разработке социального и трудового законодательства;
- контролировать соблюдение законодательства.

При переговорах профсоюзов с работодателями могут быть применены **силовые методы** воздействия:

- коллективные акции протеста профсоюзов;
- митинги;
- манифестации;
- пикетирование;
- забастовки.

По закону РФ можно создавать следующие профсоюзные организации:

- объединения профсоюзов по отраслевому, территориальному признаку;
- сотрудничество с профсоюзами других государств.

Роль **отраслевого соглашения** для профсоюзных организаций возрастает по мере ужесточения позиций работодателей на переговорах при заключении коллективных договоров и отраслевых территориальных соглашений. Это связано с тем, что:

- замедляется темп роста заработной платы при росте тарифов и цен на товары и услуги первой необходимости;

– по предложению правительства изменяется налоговое, пенсионное законодательство, пересматриваются льготы для работников с тяжелыми и вредными условиями труда.

Между работодателем и профсоюзом заключают **коллективные договоры**, которые регулируют вопросы оплаты труда и стимулирование работников. Без договора работники находятся в полной зависимости от воли и поведения работодателя. В договоре необходимо учесть:

- особенности деятельности конкретной организации;
- проблемы социально-трудовых отношений.

Договор может обеспечить устойчивые отношения между работниками и работодателями с обозначением прав и обязанностей обеих сторон.

На основе «Положения о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (21.01.1997 г.) формируется российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

В социальном партнерстве особое место занимает **Генеральное соглашение** между профсоюзами, работодателями и правительством. Данные соглашения заключаются на уровне:

- государства;
- региона.

Рост забастовочного движения в России подчеркивает: бороться с произволом работодателя можно. В России зарождается настоящее профсоюзное движение: около 300 организованных рабочих протестов ежегодно, более 100 остановок производства. Это неминуемый этап: симбиоз власти и капитала никогда не идет на самоограничение – он лишь реагирует на давление. А цивилизованные законы и отношения возникают в результате борьбы за свои права.

В России были случаи выступления профсоюзных организаций:

- 1) завод «Антолин» (г. Всеволожск, Ленинградская область; дочернее предприятие испанского концерна Grupo Antolin, производящее автомобильные комплектующие);
- 2) «Алроса» (Якутия);
- 3) «Форд» (г. Всеволожск);
- 4) Автоваз.

При выступлениях требования были одинаковые:

- повышение заработной платы;
- улучшение условий труда.

У иностранных предприятий в России похожая судьба. Странности начинаются тогда, когда запускается производство и инвестор передает управление российским менеджерам:

- под видом нового поставляется старое оборудование;
- в штате появляются люди, которых никто не знает (в «Антолин» по факту 160, а по штату – 237 сотрудников);
- экономят даже на мелочах (ветошь).

Власти такую ситуацию даже поощряют. Работодатель может в любой момент выйти из коллективных переговоров с профсоюзом и отказаться соблюдать ранние договоренности. Штрафы за несоблюдение трудового законодательства составляют 3-5 тысяч рублей.

Властям также не нужны забастовки, потому что рабочие протесты в любой момент могут стать политическими. Поэтому создают надувные профсоюзы, лидеры которых живут как типичная номенклатура. Реальные выступления рабочих в провинции гасят проверенным средством – посадками лидеров.

Практика показывает, что работодатели стараются **избавиться от профсоюзов**:

- Ford, IKEA, Nestle не терпят профсоюзы;
- Ford (Россия) после забастовки 2008 г. постарались разогнать профсоюз.

Есть корпорации, которые урезают социальные программы. Политика «Русал» противоречит укреплению частно-государственного партнёрства. Холдинг считает, что должен производить алюминий. Профилактории, лагеря, дворцы, спортооружения, базы отдыха продают.

Профсоюзы совместно с администрацией корпорации **участвуют** в выборе кандидатов и награждении работников корпораций по следующим направлениям:

- ветеран труда, почетный ветеран труда корпорации;
- почетные грамоты правительства области, корпорации, министерства;
- благодарственные письма департамента области, областной думы, министерства;
- награждение победителей конкурса профессионального мастерства.

Некоторые профсоюзные организации проводят **обучение** (обучающие семинары) по следующим направлениям:

- подготовка и проведение отчетно-выборных собраний и конференций;
- практика работы доверенных лиц в профсоюзе;
- профсоюзные форумы «молодежь – будущее профсоюза»;
- деловые игры, например, «командообразование».

Новые знания и опыт пригодятся для применения на практике на своих предприятиях, и улучшат социальную обстановку в трудовых коллективах.

На всех предприятиях и корпорациях профсоюзы заключают **коллективный договор**. Рассмотрим подробнее все статьи коллективного договора.

1 Общие положения. Основные права и обязанности работника и работодателя

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление работы, рабочее место, заработную плату;
- отдых;
- полную информацию об условиях труда и охраны труда на рабочем месте;
- защиту своих трудовых прав, свобод, возмещение вреда от травм;

- социальное страхование в соответствии с законом.

Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране и безопасности труда;
- нести ответственность за качество работы и ущерб.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками на основе законодательства;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности за брак.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты;
- обеспечивать безопасность, охрану и гигиену труда;
- выплачивать заработную плату в установленные сроки.

2 Трудовой договор. Переобучение. Расторжение трудового договора. Гарантии и компенсации

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на определенный или неопределенный срок. В некоторых случаях составляют срочный трудовой договор (короткий срок).

Содержание трудового договора:

- место работы;
- начало работы, срок его действия;
- должность, специальность, профессия;
- условия труда, доплаты, компенсации, льготы, условия оплаты труда.

Обязанности работодателя:

- предоставлять работникам работу по договору;
- выплачивать работникам выходные пособия при расторжении трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Права работников:

- работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- расторжение трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья, от изменений условий трудового договора, в связи со сменой собственника имущества.

3 Режим труда и отдыха

Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Работодатель может устанавливать трехсменный режим работы. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью определенное количество дней. При вредных условиях труда работникам предоставляется дополнительный отпуск. За ненормируемый рабочий день определенным работникам устанавливают дополнительный отпуск. Работники получают дополнительные оплачиваемые дни отдыха в связи с вступлением в брак, смертью члена семьи. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (14 дней) могут получить работники с двумя и более детьми, одинокие матери, имеющие ребенка-инвалида.

4 Оплата труда, нормирование труда, гарантийные и компенсационные выплаты

Работодатель обеспечивает минимальный размер оплаты труда работников.

Фонд оплаты труда организации состоит из:

- фонда оплаты труда всех работников;
- поощрительного фонда;
- компенсаций при работах с тяжелыми и вредными условиями труда;
- надбавок за профессиональное мастерство;
- доплат за выполнение руководства бригадой, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, замену отсутствующего работника;
- надбавки за высокое качество работ и особо важных работ;
- по мере проведения аттестации, рационализации, внедрения новой техники нормы труда заменяются новыми.

Материальный ущерб, нанесенный организации работником, удерживается в соответствии с законами РФ.

Время простоя работников по вине работодателя оплачивается, по вине работника не оплачивается.

За работу в ночное время производится доплата. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц через 15 дней.

Организация устанавливает рабочие дни с учетом праздников в текущем году.

При наличии денежных средств, администрация организации выплачивает вознаграждение за выслугу лет и в зависимости от стажа работы в организации.

5 Условия работы. Охрана и безопасность труда

Работодатель обязан обеспечить:

- условия труда и безопасность работников на рабочем месте;
- выдачу бесплатно работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, различных средств безопасности, одежды и обуви;
- обязательное социальное страхование работником от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работника, в соответствии с законодательством РФ.

6 Социальная поддержка коллектива

Работодатель оказывает материальную помощь по заявлению работника в случае тяжелого материального положения (в пределах определенной сметы).

При выходе на пенсию и прекращении трудовой деятельности работникам выплачивается единовременное вознаграждение в зависимости от стажа работника.

Работодатель предусматривает средства в смете расходов совместно с профсоюзом на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий.

Работодатель приобретает путевки на санаторно-курортное лечение (фонд социального страхования), для детей работников выделяют бесплатные путевки в летние лагеря. Многодетным матерям и матерям детей-инвалидов оказывают единовременную помощь один раз в год.

По медицинскому обслуживанию предприятие перечисляет страховые взносы в фонд медицинского страхования, создает условия для ежегодного медицинского осмотра работников. Работодатель обеспечивает пополнение цеховых аптек медикаментами.

Организация предоставляет помощь в оказании ритуальных услуг в связи со смертью работника.

Льготы и гарантии для работающей молодежи:

– демобилизованным в запас молодым рабочим выплачивается единовременное пособие (при этом нужно отработать 3 года, иначе пособие удержат);

– бывшие работники, отслужившие в армии, имеют преимущественное право при приеме на работу.

Работникам предприятия присваивается звание «Ветеран завода» при стаже работы 20 лет (женщины), 25 лет (мужчины).

7 Гарантии профсоюзной деятельности

Администрация организации представляет профкому необходимые сведения о финансово-экономическом положении организации и перспективах развития. Профсоюзному комитету организация предоставляет право на участие в заводской многотиражной газете. Общественным членам профкома выделяется в неделю не более 3 часов. Администрации организации и профсоюзный комитет обязуются сотрудничать в рамках Коллективного договора. Все митинги, забастовки и другие акции протеста работников организации проводятся в соответствии с законами РФ.

Члены профсоюза должны перечислять на счет профсоюза членские взносы. На выборных освобожденных профсоюзных работников распространяются социальные гарантии и льготы, а также действующая премиальная система оплаты труда.

Профсоюзный комитет обязуется содействовать администрации предприятия в повышении эффективности производства, укреплении дисциплины. Пред-

ставитель профсоюзной организации присутствует при проведении аттестации работников.

Власть хочет переложить контроль на «общественность».

В майских указах 2012 г. предлагается создать Советы по оценке качества социальных услуг. Некоторые регионы (Псков, Брянск, Смоленск, Пермь и т.д.) разработали положения о советах, создали коллективы.

В некоторых регионах (Пермь) разработали:

- методику оценки;
- критерии;
- принципы составления рейтинга.

Качество социальных услуг можно оценивать в области здравоохранения, образования, культуры, физкультуры, спорта, социального обслуживания.

У советов по оценке качества социальных услуг имеются следующие проблемы:

- власть не обязательно должна реагировать на результаты работы общественных советов;
- контролем и анализом работы социальных услуг должна заниматься власть;
- нужно выявлять недостатки и оперативно реагировать на них;
- контролеры должны быть профессионалами и иметь определенные права и оплату труда;
- вся работа может сводиться к составлению некоторых рейтингов; составить рейтинг в небольшом городе, где социальные учреждения имеются в единственном числе, представляется проблематичным.

В июне 2013 г. был подписан президентский указ об **участии работников в процессе управления предприятием**.

В трудовом кодексе РФ есть норма, предусматривающая добровольное создание производственных советов. По закону имеются следующие **направления деятельности** производственных советов:

- совершенствование трудовой деятельности;
- внедрение новой техники и технологий;
- повышение производительности труда;
- повышение квалификации работников.

В Германии такие советы работают давно и успешно. При работе производственных советов очень важно разделить функции производственных советов и профсоюзов. В противном случае работодатель может использовать производственные советы для нейтрализации профсоюзов.

2.2 Кадры

Работающие сотрудники и претенденты получают равные возможности для проявления своих способностей, в том числе возможность развиваться в профессиональном и личностном плане в своем городе и в других городах и

странах. Самые перспективные члены команды со временем учатся работать в интернациональном мире бизнеса, достигая таким образом вершин карьеры.

Сегодня успешные корпорации считают, что главная задача – определить, какие качества необходимы сотрудникам для продуктивной работы, и создать комфортные условия для их реализации и развития.

Рассмотрим требования, предъявляемые соискателям:

- профессионализм;
- целеустремленность;
- обучаемость;
- ответственность;
- лояльность к корпорации и коллегам.

Чтобы их развить, разрабатывают различные мотивационные программы:

- стандартные тренинги в специально оборудованном классе;
- дистанционные электронные курсы;
- наставник и тренеры, которые помогут адаптироваться в команде и научат работать по современным стандартам международной корпорации.

Как показывает опыт, квалифицированный персонал можно вырастить из своих специалистов, если им предоставляются следующие **возможности**:

- непрерывно совершенствовать квалификацию для перспектив карьерного роста. Это сильный мотиватор, который побуждает трудиться с глубокой отдачей;

- адекватная, конкурентоспособная оплата труда и соблюдение трудового законодательства, стабильная заработная плата подтверждает устойчивое экономическое положение корпорации;

- сотрудники, уверенные в том, что руководство знает и помнит о них, относятся к работе с уважением и заботой, чувствуют себя защищенными, спокойными и с уважением относятся к корпорации.

Кадровая политика корпораций в работе с молодыми специалистами предусматривает:

- расстановку по рабочим местам;
- адаптацию молодых специалистов к условиям производственной деятельности;
- успешное освоение профессии, должности;
- привлечение к научно-практической деятельности;
- повышение в должности.

Корпорации уделяют большое внимание подготовке кадров. Например, в ОАО «ММК» имеется **«Корпоративная школа управления»**. Это программа подготовки резерва (заместители начальника цеха) «Управление производством и качеством продукции передела». Обучение длится полгода, изучаются следующие дисциплины:

- деловые коммуникации;
- мастерство управления;
- аспекты экономики металлургического производства;

- нюансы технологии производства;
- качество продукции передела;
- развитие профессиональной эрудиции;
- технологические и управленческие компетенции.

Слушатель должен подготовить выводы и рекомендации, защитить свои предложения на специальной комиссии. Это сфера повышения профессиональных и управленческих компетенций руководящего состава. Это восполнение пробелов в знаниях и дальнейшее саморазвитие.

В настоящее время появились в корпорациях новые должности менеджеров:

- директор по корпоративным вопросам и социальным программам;
- директор по безопасности;
- управление собственностью, страхование, взаимодействие с акционерами;
- директор социально-административного управления;
- управление сопровождения кадровых и социальных программ;
- департамент кадровой и социальной политики;
- директор по охране труда, промышленной безопасности и экологии.

В корпорации «Лукойл» имеется дистанционная «система развития персонала». Ежегодно более 60 тыс. человек проходят обучение по программе повышения квалификации (106 курсов). В РГУ нефти и газа имени Губкина обучается кадровый резерв. В корпорации должны работать высококвалифицированные специалисты.

Интересен опыт организации **корпоративных школ управления** («ММК»). Это программа подготовки резерва «Управление производством и качеством продукции передела».

Подготовка универсальных руководителей – один из приоритетов кадровой политики «ММК». Обучение длится полгода, при этом изучают следующие курсы:

- деловые коммуникации;
- мастерство управления;
- аспекты экономики металлургического производства;
- нюансы технологии производства;
- качество продукции передела;
- развитие профессиональной эрудиции;
- технологические и управленческие компетенции.

Имидж работодателя складывается не только в соответствии с уровнем заработной платы, но и по совокупности многих других характеристик компании и действий ее руководства.

Поколения людей имеют разные системы ценностей. Молодежь нужно вовлекать в общее движение к достижению стратегических целей. Для современного оборудования необходим увлеченный и квалифицированный кадровый состав.

На передовых предприятиях прием на работу осуществляют по конкурсу. Проводится тестирование кандидатов на соответствие необходимых требований по компетенциям и по квалификации.

Каждая корпорация имеет **молодежную политику** по следующим направлениям:

1) спорт. Это турниры по футболу, теннису, туризму. Клубы по интересам. Экстремальные виды спорта (пейнтбол, киберспорт). Горные и беговые лыжи, сноуборд;

2) культурно-массовые мероприятия (досуг). Конкурсы «Нефтяной рыцарь», «Нефтяная королева», компьютерный спорт среди детей работников и детей-инвалидов. Семья года, день матери, игры КВН, фестиваль бардовской песни, фотоконкурсы и фотовыставки. Корпоративные вечера отдыха;

3) информационное обеспечение. Газета «Молодежный перекресток», тираж 950 шт. ежемесячно («Сургутнефтегаз»), сайт;

4) гражданско-патриотическое воспитание. Это участие в мероприятиях городской администрации, субботниках, демонстрациях, конкурсах;

5) научно-техническая деятельность. Это просветительская деятельность, проведение научно-технических конференций, адаптация специалистов, встречи с ведущими специалистами и руководством корпорации, корпоративные игры;

6) социальная защита работающей молодёжи. Это подготовка предложений и замечаний к коллективному договору, предложения и замечания к проектам, нормативно-правовым актам региона, вопросы жизнеобеспечения и быта.

Некоторые корпорации организуют **клубы молодежного объединения** («Сургутнефтегаз»). Это некоммерческое объединение (членство до 35 лет).

Цель – организационное объединение работников, специалистов для инициативной научной работы и развития профессиональных контактов с научными и производственными организациями, оказание помощи рабочим, студентам, аспирантам, молодым специалистам в создании благоприятных условий для профессиональной научно-исследовательской деятельности и распространение научной информации.

При этом имеются следующие **объединения**:

1) молодая семья. Проводятся конкурсы «Нефтяной рыцарь», «Нефтяная королева», субботники;

2) «Кивин». Сборная КВН, игры и фестивали;

3) пейнтбольный клуб. Организует массовые мероприятия по пейнтболу, туристско-патриотические турниры;

4) клуб компьютерного спорта. Игра «Контр-Страйк»;

5) клуб любителей зимних видов спорта. Это горные лыжи, сноуборд, беговые лыжи;

6) музыкальный клуб «Сурраунд». Для увлеченных музыкой, участие в концертах;

7) некоммерческая общественная организация «Underwater Expedition» (UWEX). Это популяризация дайвинга, ознакомление с техникой подводного плавания, профессиональное обучение, совершенствование мастерства.

Некоторые корпорации организуют **конкурс молодых руководителей** (корпорация «ЕВРАЗ»). Здесь дают сложные задания, для решения которых нужен опыт и системные знания. Конкурс проводится в 4 тура. Последний тур – это ролевые бизнес-игры.

Конкурсы показали, что молодые руководители неинтересно рассказали о собственном, актуальном проекте. Некоторым не хватает умения подать себя и увлечь своими идеями окружающих.

Крупные корпорации ежегодно организуют **научно-технические конференции** («Сургутнефтегаз»). Цель – развитие творческого потенциала молодежи и привлечение молодых работников к решению актуальных задач, внедрение в производство разработок молодых ученых и специалистов.

К молодому специалисту прикрепляют наставника. Тематика докладов связана с местом работы молодого специалиста.

Конференция проходит в 2 этапа:

- в структурных подразделениях;
- на уровне корпорации.

Экспертная комиссия в составе руководства корпорации выявляет победителей и:

- присуждает дипломы первой, второй, третьей степени;
- направляет на зарубежную стажировку;
- присуждает премии за научную, рационализаторскую, изобретательскую деятельность, а также разработку и внедрение мероприятий по повышению эффективности производства, имеющих подтверждение наибольшего экономического эффекта.

Ежегодно «ММК» проводит международную научно-техническую конференцию молодых специалистов металлургической промышленности (участники РФ, Казахстан, Белоруссия, Украина). Организатор – корпоративный центр подготовки кадров «Персонал». Активное участие в организации принимают:

- союз молодых металлургов;
- профсоюзный комитет комбината;
- совет молодых специалистов.

Цель – повышение творческой и производственной вовлеченности работников в научно-технический процесс и раскрытие их талантов.

Участие в конференции состоит из нескольких этапов. Сначала в структурных подразделениях комбината заслушивают сотни докладов, лучшие из которых попадают на общекомбинатский тур. Лучшие из лучших удостоиваются международного внимания.

Все доклады связаны с совершенствованием производства. Актуальность и значимость выдвигаемых докладчиками положений оценивают опытные специалисты, начальники цехов и профессора вузов. Председатель комиссии –

технический директор ОАО «ММК». Доклады зачитывали в 13 секциях от металлургии, проката до экономики и информационных технологий. Обязательно в конце проводят круглый стол о перспективах металлургической промышленности и внедрении новых технологий.

По окончании конференции наградили призеров и победителей (3 место – 11 тыс. руб., 2 место – 14 тыс. руб., 1 место – 17 тыс. руб.).

Руководство предприятия отмечает, что все лучшие разработки постепенно внедряются в производство, увеличивают экономию и повышают эффективность.

Реализуется совместный **социальный проект** «ММК» и «Кредит Урал Банка» (КУБ).

Создана корпоративная карта Visa Classik.

Карта выдается только работникам комбината, которые получают зарплату в банке «КУБ». Это полноценная карта международной платежной системы (покупки, получать наличные, покупки в Интернете).

Данная карта дает доступ к льготам и скидкам:

- 20% скидка на обед в столовых комбината;
- скидки в учреждениях социальной сферы от 10 до 40%;
- в торговой сети «Пятерочка» скидка 5%;
- можно расплачиваться в общественном транспорте.

«ММК» сохраняет статус градообразующей и социально ориентированной компании. В 2013 г. на **благотворительность и реализацию социальных программ** израсходовали 1,56 млрд руб. (в том числе «ММК» 900 млн руб.). Это:

- поддержка пенсионеров и инвалидов (465 млн руб.);
- медобслуживание работников и реализация медицинских программ (380 млн руб.);
- стимулирование рождаемости, поддержки материнства и многодетных семей (54,2 млн руб.).

Корпоративная общность – это своего рода большая семья, где все сотрудники имеют равные возможности и перспективы карьерного роста, где каждый может учиться, делиться опытом, участвовать в корпоративных мероприятиях, заниматься спортом, отдыхать с семьей, и все это за счет работодателя.

Анализ **культуры** корпорации позволяет поставить диагноз и определить направление работы по сохранению или изменению той или иной характеристики корпоративной культуры, которая в наибольшей степени способствует бизнес-задачам корпорации. Практика подтверждает факт наличия неких общих ценностей и принципов, которые связывают людей, работающих вместе. («Каков поп, таков и приход»).

Ценности определяют стиль поведения и общения с коллегами и клиентами, а также уровень мотивированности, активности и инициативности сотрудников.

Корпоративные праздники, совместный отдых и занятия спортом дают людям возможность узнать друг друга вне рабочей обстановки. Нередко сотрудники с удовольствием знакомятся на таких мероприятиях, общаются, начинают дружить, у них появляется чувство взаимного доверия и поддержки. Все это благотворно сказывается на внутреннем климате коллектива.

Корпорация должна создать благоприятную атмосферу:

- чтобы люди с удовольствием приходили на работу каждый день;
- гордились своей корпорацией;
- развивались не только профессионально, но и личностно.

Корпоративные праздники стали обычной частью жизни. Корпоративный праздник в контексте деятельности службы персонала может рассматриваться как аспект работы по формированию корпоративной культуры или как часть деятельности нематериальной мотивации.

Понятие «корпоративная культура» достаточно размыто, но оно связано с комплексом, совокупностью установок, ценностей, принципов, символов, которые позволяют члену организации объяснять те или иные явления в жизни корпорации. Присущие людям установки воплощаются в ценностях, которые определяют «правильное и неправильное» поведение. Ценности в различной форме передаются подчиненным и коллегам, задавая им ориентиры поведения.

Корпоративный праздник – специальное мероприятие, инициированное и финансируемое корпорацией, организованное для персонала, партнеров, клиентов или иной целевой аудитории, посвященное знаменательному событию в жизни корпорации и являющиеся инструментом формирования корпоративной культуры и достижения коммерческих целей корпорации.

Корпоративный праздник может быть новым или традиционным, но все вариации вытекают из сочетания функций праздника (таблица 1).

Таблица 1 – Функции праздника

Функции праздника	Задачи
1 Фиксация успеха	Обозначить вклад каждого подразделения (сотрудника) в общий успех корпорации
2 Воспитательная функция (формирование корпоративной культуры)	Демонстрация равенства всех сотрудников в корпорации, близость и единство руководства и персонала, акцентирование ценности командной работы
3 Адаптационная функция	Неформальное знакомство новичков с их коллегами из смежных отделов
4 Мотивирующая функция	Снизить общий уровень напряжённости в коллективе, изменить атмосферу общения
5 Исследовательская функция	Выявление неформальных лидеров среди сотрудников (подтверждение или опровержение гипотез)

6 Функция отдыха	Организовать общение на внерабочие темы, отвлечь людей от обсуждения рабочих вопросов
7 Сплачивающая функция	Добиться ощущения эмоционального единства в подразделениях (или во всей корпорации)
8 Функция выражения признательности, благодарности	Показать удовлетворенность руководства своим персоналом
9 Развлекательная функция	Провести мероприятие так, чтобы $\frac{3}{4}$ сотрудников высказали свое удовлетворение от мероприятия, чтобы праздник понравился людям на эмоциональном уровне

Эффект рационального сплочения команды достигается за счет согласования установок, позиций и мнений относительно каких-либо перспектив развития команды корпорации.

В настоящее время появилось понятие **тимбилдинг** (Team Building). Это тренинг, направленный на формирование из коллектива настоящей команды. Он включает в себя различные игры и задания, цель которых – сплотить коллектив и повысить степень доверия между участниками.

Под тимбилдингом подразумевают:

- сессии стратегического планирования;
- дискуссионные командообразующие тренинги;
- игровые развлекательные программы. Корпоративные события, HR-события. Задача создания общего настроения, эмоциональной сплоченности, комфортной атмосферы общения.

2.3 Корпоративный кодекс

Корпоративный кодекс – это свод норм и правил, описывающий те модели поведения и единые стандарты отношений и совместной деятельности, которые существуют в корпорации.

Корпоративный кодекс выступает воплощением философии корпорации. В нем, в частности, закрепляются добровольные обязательства перед работниками и внешним миром, которые корпорация принимает на себя сверх тех, что предписаны законодательством. Кодекс декларирует более высокий уровень деловой культуры, предполагает соблюдение высоких идейных принципов и норм, содействует четкому позиционированию корпорации по отношению к своим клиентам и сотрудникам.

Многообразие корпоративных кодексов диктует разнообразные структуры их содержания. На это влияют следующие факторы:

- размер корпорации;
- структура корпорации;

- характер деятельности;
- количество персонала;
- количество правил, норм, регламентов.

Положения кодекса базируются на признанных в международной практике принципах корпоративного управления, разработанных организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в соответствии с которыми корпорации разных стран принимают кодексы корпоративного управления и аналогичные им документы.

Российский кодекс корпоративного поведения включает следующие главы:

- принципы корпоративного поведения;
- общие вопросы корпоративного управления;
- цели и задачи корпорации;
- общее собрание акционеров;
- совет директоров общества;
- исполнительные органы общества;
- корпоративный секретарь общества;
- существенные корпоративные действия;
- раскрытие информации об обществе;
- контроль над финансово-хозяйственной деятельностью;
- дивиденды;
- регулирование корпоративных конфликтов.

Примеры содержания корпоративных кодексов имеются в большом количестве в Интернете.

Многие положения корпоративного кодекса, регулирующие корпоративное поведение, основаны на **этических нормах**. Морально-этические стандарты разумности, справедливости и добросовестности являются составной частью действующего законодательства.

Этические нормы, вместе с законодательством, формируют политику корпоративного поведения общества, базирующуюся на учете интересов акционеров и руководства общества, что способствует укреплению позиций корпорации и увеличению ее прибыли. Понятие этические нормы очень широкое.

Ниже приведен один из элементов этических норм. Это типовой перечень фирменных стандартов.

Фирменные стандарты являются частью корпоративной культуры и означают правила, которые принято выполнять. Фирменные стандарты обеспечивают решение 3-х задач:

- 1) воспроизводство технологии;
- 2) фильтрацию типовых ошибок на любой функции;
- 3) создание корпоративной культуры.

Типовой перечень фирменных стандартов, которые обычно составляются в компаниях, включает следующие стандарты:

1) отношение к клиенту:

- стандарты разговора по телефону;
- стандарты приветствия;
- стандарты ведения диалога;
- стандарт выхода из затянувшейся беседы;
- стандарты общения со сложным клиентом;
- стандарты расчета с клиентом;
- стандарты повторного посещения (стандарты поведения с постоянными клиентами);
- стандарты прощания;
- стандарты поведения персонала в конфликтной ситуации, например, с «тяжелым» клиентом;

2) отношения с коллегами:

- стандарты упрощения работы коллег;
- стандарты введения в коллектив нового сотрудника;
- стандарты обучения коллег;
- стандарты общения с коллегами при заказчике;
- стандарты поведения в конфликтной ситуации с коллегами;
- стандарты отношений с подчиненными и руководителями;

3) внешняя среда:

- стандарты сквозного прохода информации из внешней среды и доведения ее до сведения коллег;
- стандарты неразглашения конфиденциальной информации;
- стандарты представления компании от своего имени;
- стандарты защиты сферы интересов компании;

4) работа (выполнение функций):

- стандарты психологической настройки на работу;
- стандарты выполнения порученной работы;
- стандарты контроля промежуточных результатов;
- стандарты работы в чрезвычайных обстоятельствах;
- стандарты увольнения;
- стандарты качества работы;
- стандарты фиксации, накопления и решения проблем в рабочем порядке;
- стандарты единого фирменного стиля;

5) рабочее место:

- стандарты оформления рабочего места;
- стандарты поведения на рабочем месте;
- стандарты ежедневного окончания трудового дня на рабочем месте (состояние рабочего места и увольнение).

2.4 Экология и охрана труда

В России одной из передовых корпораций в области экологии является «Магнитогорский металлургический комбинат» («ММК»). Был проведен **аудит** и получен **сертификат** системы экологического менеджмента на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001. Сертификат дается на 3 года.

Был разработан и внедрен природоохранный комплекс (2,35 млн руб.). Он состоит из:

- 17 газоочистных установок;
- двух оборотных циклов водоснабжения;
- станции нейтрализации сточных вод;
- установки разложения эмульсии;
- трех установок регенерации отработанных травильных растворов;
- благоустройства, озеленения шлаковых отвалов.

Одно из крупнейших промышленных предприятий России «Магнитогорский металлургический комбинат» («ММК») планирует до 2022 г. стать лидером среди российских предприятий черной металлургии по внедрению лучших технологий в области охраны окружающей среды.

Впервые программный документ по **экологической политике** «ММК» был принят в 2004 г. В 2009 г. была принята вторая редакция. Новая редакция экологической политики (2014 г.) предусматривает внедрение передовых технологий по следующим ключевым направлениям:

- снижение выбросов в атмосферу, водоемы;
- переработка и утилизация производственных отходов.

«ММК» занимает лидирующие позиции по следующему ряду экологических показателей:

- оборотное водоснабжение 96%;
- уменьшение сброса загрязняющих веществ в водные объекты: за 2010-2013 гг. он снизился на 26%.

Экологическая политика «ММК» определяет ответственность предприятия за воздействие на окружающую среду и стремится к экологически ориентированному развитию своего производственного потенциала для удовлетворения потребностей нынешнего и будущего поколений в благоприятной окружающей среде. При этом должны выполняться требования природоохранного законодательства РФ и международного стандарта ISO 14001. Большое значение придается мероприятиям по предотвращению загрязнения окружающей среды при аварийных ситуациях; обучению и повышению компетентности персонала по обеспечению экологической безопасности; доведению требований в области охраны окружающей среды до поставщиков продукции и исполнителей услуг; открытости и доступности информации о результатах природоохранной деятельности; оценке воздействия на окружающую среду при реконструкции и строительстве новых объектов.

«ММК» ориентирован на постоянное совершенствование технологических процессов в области защиты окружающей среды и осознает высокую степень ответственности перед работниками предприятия и жителями региона, в котором работают предприятия «ММК».

Нефтяные корпорации разработали концепцию совершенствования системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обусловленных аварийными разливами нефти и нефтепродуктов. Имеется постоянный контроль за нефтедобывающими предприятиями и нефтепроводами с помощью авиации, спутников, беспилотной авиации. Проводятся учения по ликвидации выбросов. Ежегодно проводится замена аварийно-опасных участков нефтепроводов.

Все отходы делятся на умеренно опасные (3 класс), малоопасные (4 класс). При бурении скважин применяют малоопасные компоненты для бурового раствора. Отходы обезвреживаются, размещаются на специальных полигонах.

Нефтяные корпорации широко внедряют **природо- и ресурсосберегающие технологии**. На старых месторождениях своевременно ремонтируют, заменяют оборудование и трубопроводы. За счет этого снижаются объемы вредных выбросов, уменьшается потребление воды, энергии, ресурсов.

На нефтепроводах имеется система мониторинга коррозии и оптимизации ингибиторной системы защиты нефтепроводов. Имеются нефтесборщискиммеры, быстросазвёртываемые боны, катера-нефтесборщиски, машины для отжима нефти из бонов. Все это оборудование используется при разливах нефти на воде.

Разработана технология ускорения **восстановительных** процессов на нарушенных землях (рекультивация шламовых амбаров).

Нефтяные корпорации создают уникальные **эколого-аналитические центры** полного мониторинга окружающей среды и объектов утилизации отходов производства по 200 показателям.

Экоаналитический центр (ЭАЦ) «ЕВРАЗ НТМК» (Нижний Тагил) подтвердил аттестат аккредитации на техническую компетентность и соответствие требованиям ГОСТ ИСЦ/МЭК 17025-2009.

ЭАЦ существует уже 30 лет. Имеется сложная структура различных лабораторий:

- физико-химического контроля предельно допустимых выбросов и воздушного бассейна;
- надзора и наладки пылегазоочистительного оборудования;
- физико-химического контроля сточных, технологических и питьевых вод.

Некоторые корпорации строят автозаправочные станции с использованием солнечной энергии.

При добыче нефти выделяется попутный газ. Раньше его сжигали. Теперь строят небольшие электростанции, работающие на попутном газе. В среднем одна такая электростанция экономит 3 тыс. тонн дизельного топлива.

На Качканарском горнообогатительном комбинате (ГОК) принята **система оценки рисков**. Это реальный инструмент для принятия решения о безопасности работы. Территория предприятия делится на рабочие пространства и определены зоны ответственности на каждом участке. Проведено обучение работников по обновленным инструкциям и результатам оценки риска.

В вопросах охраны труда корпорации вводят понятие **безопасная работа**, это:

- норма жизни;
- основа безопасного мышления.

На Качканарском ГОК принята **система оценки рисков**. Это реальный инструмент для принятия решения о безопасности работы. Разработан проект «Безопасное рабочее пространство». Это деление территории предприятия на рабочие пространства по принципу отсутствия белых пятен:

- определены зоны ответственности на каждом участке;
- визуально известны все потенциально опасные места;
- сформированы «аварийные наборы» знаков безопасности и сигнальных лент на наиболее опасных участках работы.

2.5 Социальные инвестиции

Исследования международного опыта показывают, что при всем многообразии инвестиционной практики корпораций самыми эффективными являются вложения в социальную сферу. Социальная ответственность носит добровольный характер. Чаще всего это благотворительная деятельность организации.

Главная задача **социального менеджмента** – привести систему управления в соответствие с требованиями современных социальных процессов, социальной среды и эффективно использовать социальные ресурсы.

В некоторых корпорациях реализацию социальной политики осуществляет **служба социальных программ**, которая входит в структурное подразделение по управлению кадровой политики.

Состояние национальной экономики не позволяет государству обеспечить достойную социальную защиту населения, поэтому велика роль корпораций в этом процессе.

Нельзя все перекладывать на плечи предприятий, но должны быть созданы условия, при которых бизнес был бы заинтересован реализовать социальную функцию. Передовые корпорации осознали, что расходуя деньги на социальные и благотворительные программы, компании сокращают текущую прибыль, но в долгосрочной перспективе создают благоприятное социальное окружение и тенденцию к получению устойчивой прибыли.

Корпоративная социальная ответственность – это современный стиль деловой активности. В целом эта деятельность достаточно высока, но основной объем пожертвований приходится на долю крупного бизнеса, а наименьший – малого и среднего бизнеса. Все это создает благоприятные условия для улуч-

шения социального климата в российском обществе и повышает качество жизни населения.

Рассмотрим **инструменты** реализации **социальных программ**:

1) социальные инвестиции. Форма финансовой помощи на реализацию долгосрочных, совместных партнерских программ, направленных на снижение социального напряжения в регионе присутствия корпорации и повышения уровня жизни различных слоев общества;

2) благотворительные пожертвования и спонсорская помощь. Это адресная помощь корпорации для проведения социальных программ как в денежной, так и в натуральной форме;

3) участие в реализации социально-значимых проектов для демонстрации собственной состоятельности, значимости и имиджа;

4) социально значимый маркетинг. Направление определенного процента от продажи товара на проведение социальных программ корпорации;

5) оказание помощи работникам предприятия в критических ситуациях, поддержка ветеранов, пенсионеров;

6) поддержка, укрепление научно-методической и материально-технической базы учебных заведений;

7) поддержка спорта;

8) поддержка учреждений здравоохранения;

9) поддержка молодежных инициатив;

10) содействие реформе жилищно-коммунальной системы;

11) поддержка транспортной инфраструктуры;

12) помощь детским учреждениям;

13) поддержка учреждений науки, культуры, искусства;

14) финансирование мероприятий, связанных с празднованием общенациональных, профессиональных, региональных и местных праздников;

15) поддержка и реализация программ и мероприятий, направленных на укрепление престижа и роли семьи в обществе и государстве, защиту материнства, детства, отцовства;

16) корпоративные пенсионные программы.

Экономические приоритеты социальной ответственности сейчас дополняются неэкономическими, которые включают следующие:

1) удовлетворенность работой;

2) участие в принятии решений;

3) создание рабочих мест и поддержание определенного уровня занятости населения;

4) формирование достойного уровня жизни;

5) ответственность перед потребителем.

Список литературы

- 1 Бочарова, И. Ю. Корпоративное управление [Текст] : учебник / И. Ю. Бочарова. – М. : Инфра-М, 2013. – 368с.
- 2 Корпоративный менеджмент / И. И. Мазур [и др.]. – М. : Омега-Л, 2010. – 784 с.
- 3 Минцберг, Г. Действуй эффективно! Лучшая практика менеджмента [Текст] / Г. Минцберг. – СПб. : Питер, 2011.
- 4 Николаев, А. А. Социология управления [Текст] / А. А. Николаев. – М. : Альфа-М: Инфра-М, 2013. – 272 с.
- 5 7 нот менеджмента. Лучшая практика управления / Д. Гришанков [и др.] – М. : Эксперт РА, 2008. – 340 с.
- 6 Тепман, Л. Н. Корпоративное управление [Текст] / Л. Н. Тепман – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 239 с.
- 7 Эрхард, Л. Полвека размышлений. Речи и статьи [Текст] / Л. Эрхард. – М. : Прогресс, 2010.
- 8 Российский журнал менеджмента.
- 9 Журнал «Экперт».
- 10 Газета «Аргументы и факты».
- 11 Журнал «Менеджмент в России и за рубежом».
- 12 Административно-управленческий портал. URL: <http://www.aup.ru/books/m2/> (дата обращения: 4.12.2013).
- 13 Административно-управленческий портал. URL: <http://www.aup.ru/books/m98/> (дата обращения: 4.12.2013).
- 14 Объединение предприятий / Е. В. Арсенова // Экономика предприятия : учебник / под ред. Н. А. Сафронова. URL: <http://www.bibliotekar.ru/economika-predpriyatiya/26.htm> (дата обращения: 4.12.2013).
- 15 Объединения юридических лиц / В. Я. Горфинкель [и др.] // Курс предпринимательства : учебник // под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. URL: www.economic-lib.ru/biznes-39/31.htm (дата обращения: 4.12.2013).

Трубин Леонид Артемьевич

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Методические указания
для самостоятельных и практических занятий
для студентов направления 080200.62 «Менеджмент»

Редактор Е.А. Могутова

Подписано в печать 25.09.14
Печать цифровая
Заказ 247

Формат 60x84 1/16
Усл. печ. л. 2,25
Тираж 25

Бумага 65 г/м²
Уч.-изд. л. 2,25
Не для продажи

РИЦ Курганского государственного университета.
640000, г. Курган, ул. Советская, 63/4.
Курганский государственный университет.