

Корпоративная социальная ответственность как инструмент совершенствования системы управления персоналом

А.В. Бугрова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия

Обоснование. Система управления персоналом играет важную роль в успешном развитии организации на рынке, повышении ее конкурентоспособности за счет правильного подбора кадров и их развития. Данная система должна постоянно совершенствоваться. Корпоративная социальная ответственность является одним из ее инструментов, так как она затрагивает ее основные аспекты, а именно: сохранение здоровья сотрудников, дискриминацию при найме на работу, развитие человеческого капитала, учет интересов работников при принятии управленческих решений и многое другое. Корпоративная социальная ответственность помогает сформировать положительное отношение сотрудников, клиентов и общества в целом к организации, которое улучшает репутацию и имидж компании, увеличивая эффективность и производительность труда, что является основной целью большинства организаций.

Цель — разработка практических рекомендаций по совершенствованию социальной политики путем повышения уровня корпоративной социальной ответственности в ООО «Газпром межрегионгаз Самара».

Методы. Методами теоретического исследования, анализа литературы в проведенной работе было выявлено понятие «корпоративная социальная ответственность», представляющее собой добровольный вклад бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологических сферах, напрямую связанных с основной деятельностью компании, выходящей за рамки определенного законного минимума. Рассмотрена эволюция отношения предприятия к социальной ответственности, где выявлено, что становление социальной ответственности предприятий началось с благотворительности. С 1970 г. концепция стала включать заботу об окружающей среде, справедливое распределение ресурсов, заботу о благополучии общества и другое. Выявлено два уровня социальной ответственности см. табл. 1.

Таблица 1. Структура корпоративной социальной ответственности

Внутренняя корпоративная социальная ответственность	Внешняя корпоративная социальная ответственность
1. Меры социальной защиты сотрудников организации: – отсутствие дискриминации при найме на работу, оплате труда, карьерном продвижении; – меры по обеспечению защиты жизни и здоровья работников, оказание помощи работникам в критических ситуациях; – поддержание достойной заработной платы	1. Поддержка образования и науки: – поддержка детских домов и детских образовательных учреждений; – программы в области образования; – поддержка медицинских учреждений; – сохранение культурного и исторического наследия; – программы поддержки ветеранов войны и труда, инвалидов, социально незащищенных групп населения
2. Развитие человеческого капитала организации: – обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – применение мотивационных схем оплаты труда; – поддержание внутренних коммуникаций в организации	2. Поддержка здравоохранения: – предоставление бесплатной медицинской помощи сотрудникам организации и членам их семей; – медицинские мероприятия, направленные на охрану и восстановление здоровья работников; – организация оздоровления работников и членов их семей путем санаторно-курортного и реабилитационного лечения в санаториях, профилакториях и других санаторно-курортных учреждениях
3. Выявление и учет интересов работников организации при принятии важных управленческих решений	3. Поддержка культуры как источник развития культурного потенциала общества
4. Проведение социально ответственной реструктуризации	4. Сохранение экологии

Эмпирическими методами, такими как анкетирование, изучение документации анализ полученных результатов, выявлено, что ООО «Газпром Межрегионгаз Самара» имеет достаточно развитую социальную

политику. Однако, с целью выявления эффективности социальной политики предприятия, был проведен опрос, затрагивающий вопросы мотивации, лояльности сотрудников и осведомленности о мерах социальной ответственности, принятых в компании и изложенных в «Положении о социальной ответственности». Были выявлены основные мотивирующие факторы, способствующие повышению уровня социальной ответственности в компании.

Результаты. Основным результатом является повышение осведомленности о мерах социальной поддержки, принятых в компании в рамках социальной политики, тем самым реализуется принцип открытости. Рекомендациями по совершенствованию социальной политики ООО «Газпром Межрегионгаз Самара» являются: внедрение бюллетеня информированности о мерах социальной поддержки; внедрение методов нематериальной мотивации, таких как доска почета и доска решения проблем. Также в результаты исследования включено шоу талантов для раскрытия творческого потенциала сотрудников и коллективное мероприятие по оздоровлению сотрудников — ежедневная совместная спортивная прогулка в обеденное время, которая способствует поддержанию здорового образа жизни и сохранению потенциала работников.

Выводы. Повторный опрос с целью выявления эффективности предложенных мероприятий показал повышение уровня лояльности на 11 %, что в свою очередь приведет к снижению текучести кадров и увеличению производительности труда. Экономический эффект составляет 357 964,5 руб.

Корпоративная социальная ответственность — это реализация интересов организации посредством обеспечения социального развития ее коллектива и активного участия в развитии общества. Она необходима для совершенствования трудовых отношений и поддержания стабильности в коллективе и обществе.

Ключевые слова: управление персоналом; социальная политика; корпоративная социальная ответственность; внутренняя корпоративная социальная ответственность; внешняя корпоративная социальная ответственность.

Сведения об авторе:

Анастасия Вячеславовна Бугрова — студентка, группа 7130-380403D, факультет управление персоналом; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: nastya.bugrova@internet.ru

Сведения о научном руководителе:

Ольга Владимировна Новоселова — кандидат химических наук, доцент; Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, Самара, Россия. E-mail: novoselova.ov@ssau.ru