

калф считают, что нововведения должны улучшать жизнь людей. Для определения связей между инновационной деятельностью и субъективным благополучием ими был проведен репрезентативный опрос британского населения. В данной работе термин «инновация» был заменен на термин «творчество». В последующем, авторами было доказано, что связь между рассматриваемыми факторами существует. Однако необходимы дополнительные исследования для определения относительного влияния каждого направления, причинно-следственных связей в отношении между инновациями и субъективным благополучием как в качестве человека, создающего инновационный продукт, так и в жизни в целом, в качестве потребителя инновационных продуктов.

Таким образом, анализ литературы показал, что существует очень мало научных данных о причинно-следственной связи между субъективным благополучием и инновациями. Будущие исследования должны стремиться к тому, чтобы заполнить эти важные пробелы. Прежде всего, необходимо определить соответствующие критерии оценки и анализа инноваций, их полезности и эффективности для общества.

Литература и источники:

1. Акаев А. А. Модели инновационного эндогенного экономического роста ап-типа и их обоснование // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. №2-1 (22) С.70-79.
2. Мочалова Я.В., Бирюкова О.А. Инновации как фактор развития экономического роста Российской Федерации // Экономика, социология и право, 2015. №12-2 С.25-27.
3. Хашченко В.А. Субъективное экономическое благополучие и его измерение: построение опросника и его валидации // Экспериментальная психологи, 2011. С.106-127.
4. Kapteyn A. et al. Dimensions of subjective well-being // Social indicators research, 2015. Т. 123. №. 3. С. 625-660.
5. Dolan P., Metcalfe R. The relationship between innovation and subjective wellbeing // Research Policy, 2012. Т. 41. №. 8. С. 1489-1498.

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ВНУТРЕННИХ ПРОГРАММ КСО КОМПАНИЙ НГК

В.Е. Бухарина, Н.В. Черепанова

Корпоративная социальная ответственность является неотъемлемой частью предприятия, если оно стремится учитывать интересы персонала, и нацелено на устойчивое развитие деятельности. Иными словами КСО – это концепция, согласно которой организация, помимо соблюдения законов и производства качественного продукта/услуги, добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом, а также взаимодействует со стейкхолдерами. Основными стейкхолдерами предприятий НГК являются: акционеры, потенциальные инвесторы, кредиторы, потребители, социум, государство [1, с. 366-368].

На современном этапе развития общества компании НГК активно участвуют в реализации внешних программ КСО. В условиях жёсткой рыночной конкуренции предприятия вынуждены, прежде всего, реализовывать социальные проекты с целью завоевания репутации и имиджа. Совсем недавно «Роснефть» стала спонсором кон-

гресса «Инновационная практика: наука плюс бизнес, который ищет спонсоров и работодателей для студентов и молодых ученых, чьи исследования и разработки имеют прикладное применение. ПАО «Газпром нефть» подписало договор с администрацией Томской области о реализации проекта актуализированной дорожной карты «Расширение использования высокотехнологичной продукции предприятий Томской области, в том числе импортозамещающей, на предприятиях ПАО «Газпром нефть» на период 2017-2020 годы [3,4].

Необходимо подчеркнуть, обеспечение экономической устойчивости предприятия обусловлено повышением роли внутрикорпоративной социальной ответственности. Эффективность деятельности бизнеса определяется степенью заинтересованности в этом персонала. Забота о кадрах должна проявляться в обеспечении безопасности условий труда, качественного отдыха, поддержании здоровья, благоприятного климата в коллективе и др. Если компания придерживается этих принципов и улучшает качество жизни своих работников, то это обеспечит обратную связь. Дин Спицер¹ представляет следующую статистику:

- 50% работников затрачивают ровно столько усилий, чтобы только сохранить свою работу;
- 80% работников могут, если захотят, добиться значительно более высоких результатов работы.

В России существует интернет-портал, где можно поделиться своими впечатлениями о компании, в которой человек работает или работал. Согласно приведенным данным можно оценить степень удовлетворенности условиями труда работниками [2].

Таблица 1 – Рейтинг удовлетворенности условиями работы в компаниях

Наименование показателя	Предприятия	
	ПАО «Роснефть»	ПАО «Газпром нефть»
Оплата труда	1,6	3,4
Начальство	1,5	2,9
Рабочее место	1,4	3,1
Коллектив	1,6	3,4
Карьерный рост	1,5	2,8

Эти ключевые показатели формируют общее представление ситуации внутри компаний. Как видно из таблицы, не все сотрудники удовлетворены существующим положением:

- отсутствие субординации между начальством и подчинёнными;
- приобретение новых болезней в связи с данной работой;
- начальство, невнимательное к вопросам и проблемам работников;
- отсутствие дисциплины и превышение должностных полномочий.

Проводимые процедуры по внутрикорпоративной социальной ответственности в данных компаниях имеют ряд недостатков и не дают необходимого полезного эффекта. В связи с чем представляется необходимым разработать Кодекс деловой этики, регламентирующей форму взаимодействия между различными управленческими структурами и непосредственными исполнителями. Предприятия НГК должны при-

¹ Дин Спицер – автор книги по повышению мотивации и морального духа сотрудников «1001 способ признания и вознаграждения», «Супер-мотивация»

держиваться принципа «никто не должен пострадать», т.к. высокие производственные риски и риски травматизма персонала в нефтегазовой отрасли предъявляют особые требования к безопасности труда. Также целесообразно провести психологические тренинги руководителям отделов для объяснения причинно-следственной связи между доверительным отношением с подчиненными и качественным выполнением ими работы.

Эффективность и результативность проводимых мероприятий по КСО позволит добиться профессионализма в выполняемой работе. Совокупное удовлетворение условиями труда вызывает интерес к дополнительному обучению, конференциям, тренингам. В таком случае мотивированным сотрудником движет желание самореализации и общественного признания. Максимально раскрыв энергетический и интеллектуальный потенциал своих сотрудников, руководитель получит высококвалифицированный персонал на выходе.

Подводя итоги, необходимо отметить, что эффективная стратегия, в первую очередь, в области внутрикорпоративной социальной ответственности обеспечивает экономическую устойчивость функционирования нефтяных компаний за счет роста капитализации, обусловленного эффектом создания работоспособного и конкурентоспособного персонала.

Литература и источники:

1. Архипов С. Ю. Проблемы и тенденции практики применения корпоративной социальной ответственности в России // Экономика и предпринимательство. 2013. № 4. с. 366-368.
2. О труде [Электронный ресурс]: Интернет-портал. – Режим доступа: <http://otrude.net> – свободный (дата обращения 7.12.2016).
3. «Роснефть» стала единственным спонсором декабрьского конгресса «Инопрактики» Катерины Тихоновой [Электронный ресурс]: газета Ведомости – Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/politics/news/2016/12/06/668354-rosneft-inopraktiki> – свободный (дата обращения 7.12.2016).
4. «Газпром нефть» расширит использование продукции томских компаний Тихоновой [Электронный ресурс]: газета РИА Томск – Режим доступа: <https://www.riatomsk.ru/article/20161207/gazprom-neftj-uvelichit-ispolzovanie-produkcii-tomskih-kompanij/> - свободный (дата обращения 7.12.2016).

ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ МОЩНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНЦИИ

К.С. Ветошкина

Научный руководитель – Т.Г. Рыжаккина

В современных рыночных условиях для рентабельного функционирования предприятия представляется важным наличие и развитие его производственного потенциала. Производственная мощность является важнейшим показателем, характеризующим уровень производственного потенциала. Повышение конкурентоспособ-