

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент / Производственный менеджмент

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Оценка корпоративной социальной ответственности предприятия УДК 005.35-047.43

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3А71	Юркова А.П.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.филос.наук		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.филос.наук		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ст. преподаватель	Громова Т.В.			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Видяев И.Г.	к.э.к.наук		

**Планируемые результаты освоения ООП
38.03.02 Менеджмент**

Код компетенции	Наименование компетенции
Универсальные компетенции	
УК(У)-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК(У)-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК(У)-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК(У)-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном (-ых) языке
УК(У)-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК(У)-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК(У)-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК(У)-8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций
Универсальные компетенции университета	
ДУК(У)-1	Способен использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности
ДУК(У)-2	Способен проявлять предприимчивость в профессиональной деятельности, в т.ч. в рамках разработки коммерчески перспективного продукта на основе научно-технической идеи
Общепрофессиональные компетенции	
ОПК(У)-1	Владеть навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
ОПК(У)-2	Способен находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
ОПК(У)-3	Способен проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ОПК(У)-4	Способен осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации
ОПК(У)-5	Владеть навыками составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем

ОПК(У)-6	Владеть методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций
ОПК(У)-7	Способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
Профессиональные компетенции	
ПК(У)-1	Владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК(У)-2	Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
ПК(У)-3	Владеть навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности
ПК(У)-4	Уметь применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации
ПК(У)-5	Способен анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений
ПК(У)-6	Способен участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений
ПК(У)-7	Владеть навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ
ПК(У)-8	Владеть навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений
Профессиональные компетенции университета	
ДПК(У)-1	Уметь применять основные принципы и стандарты финансового учета для формирования учетной политики и финансовой отчетности организации, навыков управления затратами и принятия решений на основе данных управленческого учета
ДПК(У)-2	Владеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент / Производственный менеджмент

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель ООП

(Подпись) _____ (Дата) И.Г. Видяев
(Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3А71	Юрковой А.П.

Тема работы:

Оценка корпоративной социальной ответственности предприятия

Утверждена приказом директора (дата, номер)

Срок сдачи студентом выполненной работы: 15.06.21

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе	Официальный сайт ООО «Газпром трансгаз Томск», учебные пособия, статьи и источники сети Интернет
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	<ul style="list-style-type: none">– охарактеризовать деятельность предприятия;– проанализировать финансовые показатели предприятия;– исследовать внешнюю и внутреннюю среду предприятия;– исследовать стейкхолдеров;– выявить проблему;– разработать механизм оценки эффективности программ внешней и внутренней корпоративной социальной ответственности;– выявить ожидаемый эффект от предложенных мероприятий.

Перечень графического материала	Рисунки: <ul style="list-style-type: none">1) Этапы развития КСО;2) Пирамида иерархии социальной ответственности А. Кэрролла;3) Системы магистральных газопроводов;4) Структура компании;5) Динамика актива;6) Структура актива за 2018, 2019 и 2020 гг.;7) Динамика пассива;8) Структура пассива за 2018, 2019 и 2020 гг.;
---------------------------------	---

	<p>9) Динамика источников средств предприятия; 10) Динамика валовой и чистой прибыли; 11) 5 сил Портера; 12) Матрица анализа стейкхолдеров.</p> <p>Таблицы:</p> <p>1) Модели КСО и их характеристики; 2) Горизонтальный и вертикальный анализ отчета о финансовом положении (баланса) ООО «Газпром трансгаз Томск»; 3) Динамика структуры отчета о финансовых результатах; 4) Динамика показателей платежеспособности; 5) Динамика показателей рентабельности; 6) Динамика показателей оборачиваемости; 7) Динамика показателей финансовой устойчивости; 8) Расходы на программы КСО 2018-2020 гг. в тыс. руб.;</p> <p>9) Анализ факторов макросреды среды ООО «Газпром трансгаз Томск»; 10) PESTLE-анализ. Анализ факторов макросреды среды ООО «Газпром трансгаз Томск»; 11) Анализ факторов микроокружения ООО «Газпром трансгаз Томск»; 12) Анализ внутренней среды ООО «Газпром трансгаз Томск»; 13) SWOT-анализ ООО «Газпром трансгаз Томск»; 14) Структура стейкхолдеров ООО «Газпром трансгаз Томск»; 15) Структура программ КСО ООО «Газпром трансгаз Томск»; 16) Затраты планируемого периода на мероприятия КСО ООО «Газпром трансгаз Томск»; 17) Рекомендации по улучшению корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск»; 18) Затраты на программы внешней КСО; 19) Инструмент измерения вовлеченности во внутренние программы КСО 20) Инструмент измерения вовлеченности в рабочий процесс; 21) Инструмент измерения инициативности; 22) Шкалы и веса, составляющих вовлеченности; 23) Индекс вовлеченности работников; 24) Уровни вовлеченности; 25) Затраты на программы внутренней КСО; 26) Коэффициенты измерения количественных параметров реализации работы системы КСО на предприятии; 27) Классификация предприятий в зависимости от уровня развития КСО; 28) Стандарты КСО, используемые российскими нефтегазовыми компаниями.</p>
--	--

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Управление корпоративной социальной ответственностью	Черепанова Н.В.
Анализ деятельности и исследования стратегии корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск»	

Разработка механизма оценки эффективности программ корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск»	Черепанова Н.В.
Корпоративная социальная ответственность в нефтегазовой отрасли в России и за рубежом	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	
--	--

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.ф.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3А71	Юркова А.П.		

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 80 страниц, 12 рисунков, 28 таблиц, 40 использованных источников, 2 приложения.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность (КСО), стейкхолдеры, анализ, оценка, эффективность.

Объектом исследования являются Программы корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск».

Целью работы является оценка эффективности программ корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск».

В процессе исследования проводились:

- анализ деятельности предприятия и исследования стратегии корпоративной социальной ответственности;
- анализ финансовых показателей предприятия;
- исследование внешней и внутренней среды предприятия;
- исследование стейкхолдеров;
- разработка механизма оценки эффективности программ внешней и внутренней корпоративной социальной ответственности.

В результате исследования разработан механизм оценки программ внешней и внутренней корпоративной социальной ответственности.

Степень внедрения: запланировано ввести систему оценки в существующую систему социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск».

Область применения: корпоративная социальная ответственность ООО «Газпром трансгаз Томск».

Экономическая эффективность / значимость работы: внедрение и использование оценки программ корпоративной социальной ответственности.

В будущем планируется рациональное перераспределение затрат на программы КСО, как следствие, увеличение стабильности, устойчивости и производительности труда предприятия, а также улучшение его имиджа.

Оглавление

Введение.....	9
1 Управление корпоративной социальной ответственностью	11
1.1 Сущность и значения корпоративной социальной ответственности	11
1.2 Развитие корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом. Лучшие практики	20
2 Анализ деятельности и исследования стратегии корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск»	32
2.1 Характеристика деятельности ООО «Газпром трансгаз Томск»	32
2.2 Анализ финансовых показателей ООО «Газпром трансгаз Томск»	37
2.3 Исследование внешней и внутренней среды ООО «Газпром трансгаз Томск»	47
2.4 Исследование стейкхолдеров ООО «Газпром трансгаз Томск»	57
3 Разработка механизма оценки эффективности программ корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск»	65
3.1 Разработка механизма оценки эффективности программ внешней корпоративной социальной ответственности	65
3.2 Разработка механизма оценки эффективности программ внутренней корпоративной социальной ответственности	68
3.3 Ожидаемый эффект от предложенных мероприятий	72
4 Корпоративная социальная ответственность в нефтегазовой отрасли в России и за рубежом	80
Заключение	87
Список использованных источников	90
Приложение А. Горизонтальный и вертикальный анализ отчета о финансовом положении (баланса) ООО «Газпром трансгаз Томск»	95
Приложение Б. Инструмент измерения вовлеченности в рабочий процесс ...	96

Введение

Во многих развивающихся и развитых странах, в малом и крупном бизнесе, а также на предприятиях, относящихся к государственному сектору, значительное место отводится максимизации прибыли и сокращению расходов, связанных с осуществляемой ими деятельностью. Для этого ведутся разработки сверхэффективных бизнес-решений и методик осуществления наиболее результативного производства и оказания услуг. Одним из подходов, способствующих этому, является ведение социально ответственного бизнеса.

Актуальность темы исследования заключается в том, что этап, на котором ныне находятся рыночные отношения, обусловлен необходимостью учета ряд факторов бизнес-среды, которые не входят в рамки понимания классической экономической теории. Качественный менеджмент заключается в создании такого взаимоотношения со всеми участниками бизнес-процессов, при котором было бы возможно достижение эффективных взаимосвязей, взаимодействий, взаимозависимостей и коммуникации. Все это в некоторой степени подразумевает под собой ответственность. Как ответственность на простейших уровнях – работника перед начальником, так и на глобальных – корпорации в целом перед обществом.

Корпоративная социальная ответственность сегодня – это один из способов влияния организацией на происходящие в пределах ее интересов процессы. Это создание, улучшение условий труда и жизненного уровня работников, или же их семей. Возможна деятельность на более масштабных уровнях, касающихся всего общества или конкретно тех слоев, которых касается деятельность предприятия.

Целью работы является оценка эффективности программ корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск».

Для того, чтобы достигнуть цель, необходимо выполнить ряд задач:

- охарактеризовать деятельность предприятия;
- проанализировать финансовые показатели предприятия;

- исследовать внешнюю и внутреннюю среду предприятия;
- исследовать стейкхолдеров;
- выявить проблему;
- разработать механизм оценки эффективности программ внешней и внутренней корпоративной социальной ответственности;
- выявить ожидаемый эффект от предложенных мероприятий.

Объектом исследования являются Программы корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск»;

Предметом исследования является эффективность программ корпоративной социальной ответственности.

Методы исследования: изучение и анализ литературы, анализ и синтез полученной информации, описательный и статистический методы.

Во внимание взяты работы таких авторов, как: Герваген Л.Л., Гуляева А.И., Думова Л.В., Короткова Э.М., Нефедьева Е.И., Портер М., Суворов Н.С., Сыродоева О.Н.

Дипломная работа состоит из введения, четырех разделов и заключения. Первый раздел посвящен теоретической части, второй и третий – практической части, четвертый раздел – реферативный.

1 Управление корпоративной социальной ответственностью

1.1 Сущность и значения корпоративной социальной ответственности

Понятие корпоративной социальной ответственности (КСО) довольно широко, так как данное направление проделало огромный путь, начиная с базовых понятий и методов до более современных. Сейчас же КСО внедряют и используют в различных компаниях (разных размеров и форм собственности).

Для начала рассмотрим, что же такое корпорация. Во-первых, корпорация – это юридическое лицо, а не физическое^{1,2}. Во-вторых, существует четыре группы корпораций³.

Первая группа – публичные корпорации, создаваемые для осуществления отдельных правительственных организаций, которые включают государственные и муниципальные органы.

Вторая группа – полу-публичные корпорации, служащие общим нуждам населения, например, корпорации в области снабжения, населения газом, электричеством, железнодорожными путями и другое. К тому же имеют государственную форму предприятий.

«Третья группа – предпринимательские корпорации, создаваемые исключительно с целью получения прибыли. Среди предпринимательских корпораций судебной практикой легализована, так называемая, закрытая корпорация. Особенности данной группы:

- ограниченная численность акционеров;
- запрет публичной подписки на акции;
- ограничение свободы передачи акций.

¹ См.: Суворов Н.С. О юридических лицах по римскому праву. М., 2000. С.67.

² См.: Герваген Л.Л. Развитие учения о юридическом лице. СПб., 1888. С. 18-24.

³ Публичная корпорация в правовых системах и российский опыт // «Lib.Sale» – URL: <https://lib.sale/uchebnik-teoriya-istoriya-gosudarstva/publichnaya-korporatsiya-pravovyih-sistemah-110269.html> (дата обращения: 01.04.21)

Четвертая группа – непредпринимательские корпорации, основной целью которых не является извлечение прибыли. Например, к такой группе относятся религиозные организации, образовательные и благотворительные учреждения и т. д.»⁴

Таким образом, корпорация – это крупное объединение, деятельность которого зачастую связана с экономической выгодой, но в отдельных случаях может быть не связана с ней. Зависит от цели, миссии и деятельности предприятия.

Но мало быть экономически выгодным предприятием, которое соблюдает законы. Поэтому Роберт Оуэн – английский философ и социалист XIX в. Он первый, кто задумался об улучшении жизни – «работа в радость». Так же можно отметить американского изобретателя и промышленника, создателя компании «Пулльман» – Дж. М. Пулльмана. Он также задумался об улучшении условий для людей и изобрел вагоны для богатых. Этим самым выйдя за рамки базового уровня. Он создал не просто вагоны, которые перевезут от точки А до точки Б, а вагоны с хорошими условиями, которые могут позволить себе богатые люди, тем самым отделив богатый слой населения от других слоев, чтобы богатым людям не приходилось ездить в тех же условиях, что и простому населению⁵.

История зарождения КСО возникает с 1820 года по 1917 год. В 1880 год также значимый для КСО в данном периоде. С 1917 года по 1991 год происходит стабилизация и развитие КСО. В этом периоде в 1960 год играет важную роль (рис.1).

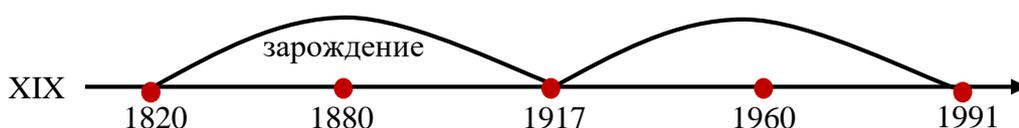


Рисунок 1 – Этапы развития КСО

⁴ См.: Сыродоева О.Н. Проблемы юридической личности в законодательстве США // Правоведение. 1992. № 4. С. 26.

⁵ Шедевры технологий 19-го века. Пулльмановские вагоны // «Livejournal» – URL: <https://astlena.livejournal.com/1414205.html> (дата обращения: 01.04.21)

В целом можно сказать, что над проблемой корпоративной социальной ответственности задумались в 1950-х годах. С того момента и по сей день вышло огромное количество различных научных работ. Самые известные это:

- корпоративная социальная восприимчивость;
- корпоративная социальная деятельность;
- этика бизнеса;
- корпоративная филантропия;
- социальные проблемы;
- корпоративная социальная добросовестность;
- корпоративная социальная политика;
- менеджмент заинтересованных сторон (стейкхолдеров);
- корпоративное гражданство;
- устойчивое развитие;
- корпоративная социальная отчетность.

В 1953 году Г. Боуэн дал первое определение социальной ответственности: «Социальная ответственность бизнесмена состоит в реализации такой политики, принятии таких решений либо следовании такой линии поведения, которые были бы желательны для целей и ценностей общества»⁶. Развитие КСО можно разбить более детально⁷.

«1 этап – начало XIX – 50-е года XX в. Зарождение концепции началось с движения в защиту прав трудящихся, которое возникло после промышленной революции. Роберт Оуэн выдвинул три довода в пользу принятия международных трудовых норм:

1. облегчение практически рабского труда рабочих;

⁶ Цит.: Корпоративная социальная ответственность: учеб. для бакалавров / под ред. Э.М. Короткова. М.: Юрайт, 2012.

⁷ Этапы становления концепции корпоративной социальной ответственности // «Studbooks.net» – URL: https://studbooks.net/1493671/menedzhment/etapy_stanovleniya_kontseptsii_korporativnoy_sotsialnoy_otvetstvennosti (дата обращения: 01.04.21)

2. удержание трудящихся масс от участия в неформальных объединениях с целью недопущения беспорядков;

3. снижение потерь стран с защищающим трудящихся законодательством, которые создает подобная политика для их внешней торговли.

В 1919 году была создана Международная организация труда (МОТ) – специализированное агентство системы Организации объединенных наций (ООН), которое ставит целью продвижение принципов социальной справедливости. Специализированным агентством стала с 1946 года.

Также в начале XX в. зародилась доктрина капиталистической благотворительности. А в 40-50-х гг. важнейшими направлениями реализации доктрины явилось создание филантропических фондов крупных корпораций, в связи с чем в обществе сложилось понимание, что КСО – это сугубо добровольное, альтруистическое побуждение. С этого момента стала складываться достаточно цельная доктрина социальной ответственности бизнеса.

2 этап – 60-е – середина 70-х гг. В данном периоде характерно:

1. существование разрозненных стандартов в различных областях корпоративного управления, касающихся политики взаимоотношений с работниками, корпоративной этики, подходов к охране окружающей среды. Хотя в социальной сфере стандарты и правила не были выработаны;

2. усиливающееся давление со стороны государства, которое в Великобритании и других странах Западной Европы под воздействием общества выдвинуло более жесткие стандарты в сфере трудового законодательства, охране окружающей среды;

3. усиливающееся давление профсоюзов в сфере охраны труда и социальной политике» [7].

Также характерны аргументы в пользу социальной ответственности:

- социальная вовлеченность организации лежит в основе ее же собственных интересов, так как создает лучшее общество и лучшую среду для бизнеса организации;
- программы социальной ответственности являются средством формирования и поддержания положительного публичного имиджа;
- преодоление потребительского бойкота;
- экстернальность – организация создает проблемы и считает, что их должно решать государство.

В это время появляется три основных подхода к КСО.

Первый – традиционный, классический, узко-экономический, сформулированный Милтоном Фридманом в 1971 году в статье «Социальная ответственность бизнеса – делать деньги». Идея заключалась в том, что единственная ответственность бизнеса – увеличение прибыли для своих акционеров. Этот подход может быть также назван теорией корпоративного эгоизма. Основной недостаток данного подхода – временная ограниченность.

Второй – теория корпоративного альтруизма. Теория полностью противоположная теории М. Фридмана. Возникла вместе с его высказыванием. Но выдвинул ее Комитет по экономическому развитию. Смысл идеи заключался в том, что бизнес должен заботиться не только о росте прибыли, но и делать максимально доступным вклад в решение общественных проблем, повышение качества жизни граждан и сообщества, а также в сохранение окружающей среды.

Третий – «теория «разумного эгоизма», она же «центристская» теория. Идея в том, что социальная ответственность бизнеса – это просто «хороший бизнес», так как сокращает долгосрочные потери прибыли. Конечно, текущая прибыль сокращается за счет затрат на социальные и благотворительные программы, зато в долгосрочной перспективе создается благоприятное социальное окружение, а это приводит к устойчивой прибыли. Поэтому филантропические и спонсорские программы способствуют законному

снижению налогооблагаемой базы, к тому же это повышает» [7] «эффект публичности».

«3 этап – конец 70-х – середина 80-х гг. В этот период наступает идейно-политическая гегемония неолиберализма. Так как в Великобритании и США, а затем в других западных странах и Японии на смену социал-реформистским режимам к власти пришли неоконсерваторы. Их принципы заключались в том, чтобы государство минимально вмешивалось в экономику и социальные отношения [7]. Некий такой саморегулирующийся свободный рынок. Чем меньше вторжения в свободу предприятий со стороны государства, тем эффективнее их деятельность, следовательно, прочнее позиции в конкурентной борьбе.

В конце 1970-х годов американским экономистом А. Кэрроллом была выдвинута модель КСО⁸. Она была представлена в виде пирамиды (рис. 2).



Рисунок 2 – Пирамида иерархии социальной ответственности А. Кэрролла

⁸ Система КСО и ее макро- и микрорегуляторы // «Studme.org» – URL: https://studme.org/39626/menedzhment/sistema_kso_makro-mikroregulyatory (дата обращения: 01.04.2021)

Экономический и правовой (юридический) уровни – базовые, т.е. необходимые уровни. Их должна соблюдать любая компания для того чтобы не нарушать закон и при этом получать прибыль, держаться на плаву.

Этический и филантропический – ожидаемые (желательные) уровни. Это означает добровольное участие организации в социальных проблемах – корпоративный альтруизм. А также способность придерживаться теории разумного эгоизма.

Данная модель «А. Кэрролла в последнее время подвергается жесткой критической оценке и переосмыслению. Так как критики исходят из того, что этика является важнейшим элементом всех уровней КСО, рассматриваемых А. Кэрроллом, при этом остался открытым вопрос о том, является КСО обязанностью или подразумевает некие «необязательные усилия»» [8].

Существуют также уровни глобального влияния КСО организации:

- внутрикорпоративный – ориентация на персонал;
- рыночная активность – экономическая адекватность;
- общественная активность – бескорыстная помощь.

«4 этап – начало 90-х – середина 90-х гг. Это период социально-рыночного развития КСО. На смену либералам пришли социал-демократы, которые разработали концепцию «третьего» или «срединного» пути. В 1990-х гг. начал формироваться интегрированный подход к социальной ответственности, сочетающий рынок и конкуренцию с социальной ответственностью и социальной справедливостью.

Принято считать, что понятие социальной ответственности бизнеса в его современном смысле родилось на Всемирном саммите 1992 года в Рио-де-Жанейро (международная конференция, посвященная развитию взаимоотношений природы и общества). С того момента появилось мнение, что корпорации должны вести бизнес с учетом интересов заинтересованных сторон – стейкхолдеров, чтобы сообща достигать всеобщей цели «устойчивого развития»» [7]. Поэтому появился, так называемый, этический подход.

Анализ стейкхолдеров состоит из:

- их выявления;
- анализа их влияния и интересов;
- разработки их тактических действий по управлению.

В 1994 году появилась международная декларация «Принципы бизнеса»⁹:

1. Ответственность бизнеса: от акционеров к владельцам своей доли бизнеса;
2. Экономическое и социальное влияние бизнеса: к прогрессу, справедливости и мировому сообществу;
3. Этика бизнеса: от буквы закона – к духу доверия;
4. Уважение правовых норм;
5. Поддержка многосторонних торговых отношений;
6. Бережное отношение к окружающей среде;
7. Избежание противозаконных действий.

«5 этап – середина 90-х – конец 90-х гг. В этом периоде зародились концепции «компаний акционеров» и «капитализма участия». Две модели внутрикорпоративных отношений повлияли на закрепление моделей развития общественных отношений, одну из которых принято называть свободно-рыночной или либерально-рыночной, а другую – социально-рыночной.

Суть концепции «компаний акционеров» в том, что все участники компаний не только поддерживают те или иные отношения и связи между собой, но и представляют собой объединенное общим интересом образование. Каждый из участников, помимо выполнения отведенной ему роли, участвует в решении общих задач – принятии управленческих решений, распределении прибылей, устройстве социально-бытовых проблем, возникающих как внутри самой корпорации, так и вне ее» [7].

⁹ Принципы бизнеса // «Студопедиа.нет» – URL: https://studopedia.net/1_35493_printsip--ekonomicheskoe-i-sotsialnoe-vliyanie-biznesa-k-progressu-spravedlivosti-i-mirovomu-soobshchestvu.html#:~:text=Декларация%20Ко%20«Принципы%20бизнеса»%20принята,восточной%20и%20зпадной%20деловых%20культур (дата обращения: 01.04.21)

В то время, как основной отличительной чертой «капитализма участия» является полный, практически, абсолютный контроль акционеров и высших менеджеров над корпорацией и ее персоналом.

«6 этап – конец 90-х – начало 2000-х гг. Современный этап развития КСО, в котором появилась концепция «корпоративного гражданства». Первая особенность, это то что среди стейкхолдеров появились государственные учреждения, с которыми взаимодействует корпорация. Вторая особенность – это роль, которую обрели процессы глобализации, которые резко обострили проблемы социально-экономического развития в мире и сделали эти проблемы предметом широкой общественной и политической дискуссии.

Это привело к смене модели поведения бизнеса, в основе которой были приоритеты максимально высокой прибыли, конкуренции и безудержной экспансии. Таким образом, реализация социальной ответственности бизнеса возможна в наиболее полной мере в системе корпоративных отношений.

Продвижение принципов КСО в Европе началось с образования в 1995 году сети европейских бизнесов (European Business Network – CSR Europe), которая занялась распространением и популяризацией принципов КСО. Официально принципы КСО были представлены на Лиссабонском европейском саммите в марте 2000 года.

К началу XXI века большинство крупных западных компаний сформировали собственные политики КСО, а изучение концепции корпоративной социальной ответственности вошло в учебные курсы по корпоративному менеджменту ведущих экономических вузов.

Подводя итог, можно сказать, что социальная ответственность заключается и в том, что компании стараются оправдать общественные ожидания в отношении своей продукции или услуг и одновременно формируют высокие общественные стандарты, вносят, таким образом, вклад в повышение качества и уровня жизни в стране.

Понятия «корпорация», «корпоративный» означают прибыльную или стремящуюся к прибыли структуру. Понятие «социальный» означает

«относящийся к обществу», в большей степени относительно к «нуждающимся общностям». Понятие «ответственность» – это гарантированное обществом и государством отношение, обеспечивающее соблюдение интересов и свобод взаимосвязанных сторон» [7].

Следовательно, можно сделать вывод о том, что социальная ответственность – обязательство фирмы преследовать долгосрочные общественно полезные цели, принятое ею сверх требуемого от нее в соответствии с законодательством и экономическими условиями.

Таким образом, КСО – это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков и так далее.

1.2 Развитие корпоративной социальной ответственности в России и за рубежом. Лучшие практики

Как известно, корпоративная социальная ответственность проделала огромный временной и трудовой путь. В данном параграфе будет рассмотрено развитие КСО со стороны внутренней и внешней среды, а также будут рассмотрены лучшие практики КСО в различных странах, т. е. как социальная ответственность развивалась в России и за рубежом.

Внутренняя и внешняя среды играют огромную роль для КСО. Внутренняя среда в большей степени направлена на сотрудников. То есть, какие условия работы у работников предприятия. Условия труда объединяют все сферы: и социальную-экономическую (медицинская страховка, возможность саморазвития вне рабочее время за счет предприятия, развозка работников на транспортных средствах от работы до дома и наоборот и т. д.), и экологическую (переход на экологически чистые условия, экономия на природных ресурсах, такие как бумага), и правовую (условия труда соблюдаются по трудовому кодексу), и этическую (существуют правила поведения внутри организации).

Внешняя среда – это¹⁰:

- спонсорство и корпоративная благотворительность;
- содействие охране окружающей среды;
- взаимодействие с местным сообществом и местной властью;
- готовность участвовать в разрешении кризисных ситуаций;
- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров, качественный сервис).

Основными инструментами реализации социальных программ являются:

- благотворительные пожертвования;
- социальные инвестиции – не только материальная помощь, но и «человеческая»;
- эквивалентное функционирование;
- денежные гранты – например, направление денежных потоков в поддержку студентов.

Существуют такие понятия, как социально значимый маркетинг¹¹ – это продвижение собственного товара через решение социальной проблемы с помощью создания адресных роликов и объявлений (например, «Алёнка»); корпоративное волонтерство – решение социальных проблем при помощи неоплачиваемого времени сотрудников; спонсорство – целевая поддержка социально значимых мероприятий с целью продвижения собственных товаров или услуг.

Есть и обратное понятие, такое как – корпоративное преступление. Корпоративная преступность обладает повышенной степенью общественной опасности или высоким уровнем латентности. Также мотивом является, как правило, получение экономических выгод. Корпоративному преступлению в

¹⁰ Направления КСО // «Studme.org» – URL: <https://studme.org/176347/menedzhment/napravleniya> (дата обращения: 01.04.21)

¹¹ Маркетинг социально-значимой проблемы (CRM) // «Справочник» – URL: https://spravochnik.ru/marketing/marketing_socialno-znachimoy_problemy_crm/ (дата обращения: 01.04.21)

немалой степени способствует преступная корпоративная культура. А также характерна низкая степень случайности.

Разработка стратегии КСО состоит из этапов:

- формирование рабочей группы;
- анализ социальной среды;
- анализ корпоративной стратегии;
- формирование стратегии социального инвестирования;
- определение затрат на реализацию социального проекта;
- формирование отчета.

Далее рассмотрим «корпоративную социальную ответственность в США. Еще с XIX в. сложилось международное мнение о том, что корпоративная социальная ответственность – это исключительно американское явление. Американское общество разработало многочисленные механизмы участия бизнеса в социальной поддержке общества. Например, немыслимое количество корпоративных фондов, нацеленных на решение разнообразных социальных проблем за счет бизнеса. Известно, что американское профессиональное образование спонсируется частным сектором, как ни в одной другой стране мира» [12].

КСО в США характеризуется минимальным вмешательством государства в организации – невысокий уровень законодательно закрепленных правил поведения корпорации¹². При этом имеется максимальная свобода субъектов рынка (саморегулирование и самоиницирование) в выборе программ КСО. Программы поощряются государством через внедрение налоговых льгот на прибыль, отчисления в благотворительные фонды поощряются прогрессивной шкалой налогообложения. Также программы заполняют пробелы прецедентного

¹² Модели корпоративной социальной ответственности: зарубежный опыт // «Студопедия» – URL: https://studopedia.ru/6_97017_tema--modeli-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-zarubezhniy-opit.html#:~:text=Экономика%20США%20характеризуется%20минимальным%20вмешательством,разнообразных%20социальных%20проблем%20посредством%20бизнеса (дата обращения: 01.04.21)

законодательства. При этом контроль за осуществление программ КСО осуществляется общественностью.

КСО в США – способ приобретения деловой репутации и конкурентных преимуществ. Поэтому ведется ориентация на стратегическую (современную) корпоративную социальную ответственность. К тому же американская модель придерживается малой степени изменчивости.

Примеры социально-ответственных предприятий США:

1. Классическим примером является Фонд Билла и Мелинды Гейтс с капиталом почти 27 млрд долларов, полностью финансируемый из личного состояния супругов Гейтс для целей улучшения системы образования и здравоохранения в различных странах мира.

2. McDonald's перешла на упаковочные материалы из небеленой бумаги вторичного производства и тем самым на 30% снизила объем своих твердых отходов.

3. В сети кофеен Starbucks продается только «справедливый» кофе». Это значит, что продаваемая продукция была изготовлена без использования детского труда и с соблюдением всех социальных и санитарных норм¹³.

4. Одним из лучших примеров долгосрочной благотворительной программы является кампания корпорации Avon «Вместе против рака груди».

Канадский стандарт корпоративный социальной ответственности схож с американской моделью по основным признакам, но при этом ориентирован на канадские и европейские практики. Также в Канаде существует разработка программы «здорового» рабочего места, так как там очень заботятся о здоровье сотрудников. У них есть мнение рабочее место – портрет компании.

Существует также государственное поощрение КСО. Поощрение долгосрочных программ минимум от 3-5 лет.

Примеры социально-ответственных предприятий Канады¹⁴:

¹³ Корпоративная социальная ответственность компании // «HR-портал» – URL: <https://hr-portal.ru/article/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-kompanii> (дата обращения: 01.04.21)

¹⁴ Крупнейшие мировые компании // «Поставщики машин и оборудования» – URL: <https://www.oborudunion.ru/largest> (дата обращения: 01.04.21)

1. Saputo – занимается производством, продажей и продажей молочных продуктов.

2. Air Canada – предоставляет услуги авиаперевозок. Он занимается полным обслуживанием авиакомпаний, регулярных пассажирских и грузовых перевозок, обслуживая более 200 аэропортов на шести континентах.

3. ATS Automation Tooling Systems – канадская компания, которая проектирует и строит системы автоматизации заводов.

Европейский стандарт КСО начал внедряться в практику бизнеса относительно недавно – около 30 лет. Высокое налоговое бремя в странах Европы сдерживает рост благотворительных фондов и инвестиций КСО.

Европейский вариант корпоративной социальной ответственности – это корпоративная способность к социальному реагированию, т. е. фактически это социальная адаптация организаций. Также существует высокая степень социальной поддержки государства своих граждан¹⁵.

Для европейской модели характерна низкая инициативность организаций в области КСО. При этом, в отличие от американской модели, в европейской – высокое влияние государства на организации, которое устанавливает базовые рамки поведения для работодателей (35-часовая рабочая неделя, МРОТ, оплата сверхурочных, занятость родителей с малолетними детьми).

Также данной модели характерно глубоко проработанное законодательство о правилах внедрения бизнеса, а именно, затруднение проявления инициатив. Существует недоверие гражданского общества организациям, тем не менее присутствует активная позиция в отношении контроля проводимых организациями мероприятий.

Государство контролирует корпоративную социальную ответственность, а организации проявляют высокую активность в рамках

¹⁵ Опыт компаний Европейского Союза в реализации корпоративной социальной ответственности // «Экономические исследования и разработки. Научно-исследовательский журнал» – URL: <http://edrf.ru/article/07-06-17> (дата обращения: 01.04.21)

«корпоративного гражданства» – изменения законов. При этом присуще ниже требования общества к программам «Fair trade».

«Например, в Эстонии существует ряд экологических лейблов, таких как «Чистая окружающая среда», «Зеленая энергия», «Зеленый ключ», «Сертификат реальная и интересная Эстония», «Майлд Марк», «Human's Green Label», «Эко», «ЕС Эко-лейбл», «Дружественный окружающей среде продукт»»¹⁶.

Отдельно рассмотрим Британскую модель КСО. В данной модели поддержка корпоративной социальной ответственности со стороны государства – софинансирование проектов, налоговые льготы, продвижение к международным стандартам КСО. Добровольность и высокая инициатива организаций в области КСО также присуще, это означает, что 80% организаций включают социальную отчетность в ежегодные финансовые отчеты. К тому же у СМИ повышенное внимание к программам КСО. Например, «Times» регулярно публикует индексы социальной ответственности компаний.

В Британской модели существует КСО-ориентированная система бизнес-образования. Также социальная ответственность заполняет недостатки в законодательстве.

Примером социально-ответственного предприятия в Британии является Divine Chocolate – единственная шоколадная компания в рамках «Fair trade», чьи акции на 45% принадлежат фермерам, членам кооператива «Куапа Коку» из Ганы. Такой расклад позволяет крестьянам получать свою долю с прибыли Divine и дает им возможность влиять на положение дел в индустрии какао¹⁷.

¹⁶ Развитие Корпоративной социальной ответственности в странах Восточной Европы // «Studwood.ru» – URL: https://studwood.ru/706660/ekonomika/razvitie_korporativnoy_sotsialnoy_otvetstvennosti_v_stranah_vostochnoy_evropy (дата обращения: 01.04.21)

¹⁷ Справедливая торговля - социальный бизнес на борьбе с бедностью // «Cloudwatcher» – URL: <http://cloudwatcher.ru/analytics/1/view/70/> (дата обращения: 01.04.21)

Для большинства стран Азии концепция КСО является новой. Например, Японской модель концентрируется на экологическом менеджменте, особое внимание уделяется социальным отчетам¹⁸.

Японские компании находятся в рамках общественного вектора КСО, используют схожие с Западом инструменты корпоративной социальной политики и не ограничиваются декларированием своих инициаторов КСО, а создают специальные органы контроля за выполнением этих инициатив.

Примером заботы об экологии может послужить крупнейший производитель автомобилей «Toyota Motor», который занимается разработками по созданию электромобилей. Одним из приоритетных направлений деятельности компании является минимизация выбросов в атмосферу.

А вот «специфика китайской модели КСО заключается в превалирующей роли государства, которое стремится продвигать практику ответственного поведения в вопросах экологии и социальной сферы, в связи с нарастающими социальными рисками и надвигающейся экологической катастрофой в стране.

В 2006 году правительство КНР опубликовало рекомендации по состоянию корпоративной социальной отчетности в Китае. Государство активно призывает компании внедрять стратегию КСО с целью улучшения бренда, репутации и конкурентоспособности товаров. Китай стремится избавиться от негативного восприятия потребителями товаров бренда «made in China»¹⁹.

КСО в Китае ориентировано на качество продукции, соблюдение мировых стандартов безопасности материалов и технологий, использование

¹⁸ Азиатская модель социальной ответственности // «Ozlib.com» – URL: https://ozlib.com/858962/ekonomika/aziatskaya_model_sotsialnoy_otvetstvennosti (дата обращения: 01.04.21)

¹⁹ Корпоративная социальная ответственность в азиатских странах // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-v-aziatskih-stranah> (дата обращения: 01.04.21)

справедливой оплаты труда. Китай стремится к прозрачности производственного процесса.

Примеры социально-ответственных предприятий в Китае: «China Huadian Corporation», «PetroChina», «China Minmetals Corporation».

КСО в азиатских странах стремится соответствовать мировым стандартам, но условия рынка не позволяют использовать возможность программ КСО в полную силу.

Наконец подобрались к Российской модели КСО. Корпоративная социальная ответственность в России находится на начальной стадии. С начала 2000-х гг. в России создана и функционирует Ассоциация менеджеров России (АМР), которая более узко определяет понятие корпоративной социальной ответственности: «КСО – это добровольный вклад частного сектора в общественное развитие через механизм социальных инвестиций»²⁰.

На данном этапе организации и государство пытаются ответить на вопросы:

1. В какой степени КСО им необходима?
2. Принесет ли выгоду данная концепция?
3. Как государство должно регулировать КСО?
4. Возможно ли реализовать принципы бизнес-этики в России?

Проблемы реализации КСО в России:

- негативное влияние переходного периода к рынку: избавление от социальной инфраструктуры, отказ от социальных программ;
- непонимание руководством связи КСО и возможностей создания положительного имиджа компании, улучшающего позиционирование на рынке;
- недооценка экономических выгод от реализации КСО;

²⁰ Лекции КСО // «Studfiles» – URL: <https://studfile.net/preview/9833992/#:~:text=«КСО%20–%20это%20добровольный%20вклад.а%20также%20финансовые%20средства%20компаний> (дата обращения: 01.04.21)

- недостаточный уровень деловой культуры российского бизнес-сообщества;
- противоречие влияния профсоюзов;
- отсутствие целенаправленной государственной политики в сфере КСО;
- неверное понимание целей и задач КСО руководством организаций и стейкхолдерами;
- единичные практики КСО крупными организациями при низкой информационной активности;
- пробелы в законодательстве – нет четко прописанных налоговых и иных льгот для организаций;
- преобладание моногородов, где вся инфраструктура привязана к одному предприятию;
- огромный разброс социальных проблем – «непонятно, за что хвататься»;
- отсутствие государственной инфраструктуры для решения новых социальных проблем (наркомания, безпризорность).

В 2006 г. Ассоциация менеджеров России (АМР) приняла меморандум «О принципах корпоративной социальной ответственности», где дано определение о том, что в развитии принципов КСО в нашей стране нельзя отходить от международных стандартов в этой сфере²¹.

Однако в России довольно много крупных предприятий, которые внедряют социальную ответственность. Одними из лучших социально-ответственных предприятий России являются: ПАО «Газпром», ПАО «Сбербанк», ПАО «Лента», ПАО «МТС», ПАО «Лукойл», ПАО «Магнит», ПАО «Татнефть», ПАО «М.Видео», ПАО «ДЭК» и другие²².

²¹ Меморандум о принципах КСО Ассоциации менеджеров России // «Bstudy.net» – URL: https://bstudy.net/626419/ekonomika/memorandum_printsipah_assotsiatsii_menedzherov_rossii (дата обращения: 01.04.21)

²² 200 крупнейших частных компаний России // «Forbes» – URL: <https://www.forbes.ru/rating/409143-200-krupneyshih-chastnyh-kompaniy-rossii-2020-reyting-forbes> (дата обращения: 01.04.21)

Существует понятие «социальный аудит – это процесс, позволяющий компании оценить и продемонстрировать ее вклад и решение социальных, экономических и экологических проблем»²³.

«Причины появления социального аудита:

- возрастание роли социальных факторов и человеческого капитала;
- эволюция конкурентной среды изменило представление об экономической функции компаний;
- возрастание роли социальной ответственности государства, частного бизнеса и наемных работников;
- решающим индикатором эффективной деятельности компании становятся такие критерии, как социальный климат, конкурентоспособность, профессиональный уровень персонала, социальные риски и т.д.;
- глобальный характер современного бизнеса требует от компаний применение норм международного законодательства и общепринятых норм социальной ответственности при взаимодействии со стейкхолдерами» [23].

GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности.

Социальным аудитом в России являются:

- аудит охраны труда;
- аудит оплаты труда;
- экологический аудит;
- аудит системы человеческими ресурсами.

Для наглядности построим таблицу 1 со всеми вышеперечисленными моделями корпоративной социальной ответственности.

²³ Социальный аудит и нефинансовая отчетность // «Studme.org» – URL: https://studme.org/39680/menedzhment/sotsialnyy_audit_nefinansovaya_otchetnost (дата обращения: 01.04.21)

Таблица 1 – Модели КСО и их характеристики

Модель КСО	Характеристика
Американская модель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Минимальное вмешательство государства в организации – невысокий уровень законодательно закрепленных правил поведения корпорации. 2. Максимальная свобода субъектов рынка (саморегулирование и самоиницирование) в выборе программ КСО 3. Поощрение программ государством через внедрение налоговых льгот на прибыль; отчисления в благотворительные фонды поощряются прогрессивной шкалой налогообложения 4. Заполнение пробелов программами прецедентного законодательства. 5. Контроль за осуществление программ КСО осуществляется общественностью
Канадская модель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ориентация на канадские и европейские практики. 2. Разработка программы «здорового» рабочего места. 3. Государственное поощрение КСО. 4. Поощрение долгосрочных программ (минимум от 3-5 лет).
Европейская модель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Низкая инициативность организаций в области КСО. 2. Высокое влияние государства на организации, которое устанавливает базовые рамки поведения для работодателей. 3. Глубоко проработанное законодательство о правилах внедрения бизнеса, а именно, затруднение проявления инициатив. 4. Недоверие гражданского общества организациям, тем не менее присутствует активная позиция в отношении контроля проводимых организациями мероприятий. 5. Государственный контроль КСО. 6. Проявление высокой активности организациями в рамках «корпоративного гражданства» – изменения законов. 7. Снижение требований общества к программам «Fair trade».
Британская модель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поддержка корпоративной социальной ответственности со стороны государства. 2. Добровольность и высокая инициатива организаций в области КСО. 3. Повышенное внимание СМИ к программам КСО. 4. КСО-ориентированная система бизнес-образования 5. Высокая восприимчивость новых идей в области КСО. 6. Заполнение недостатков в законодательстве с помощью КСО.
Японская модель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Концентрирование на экологическом менеджменте (особое внимание уделяется социальным отчетам). 2. Использование схожих с Западом инструментов корпоративной социальной политики 3. Создание специальных органов контроля за выполнением инициатив

Китайская модель	<ol style="list-style-type: none"> 1.Ориентация на качество продукции. 2.Соблюдение мировых стандартов безопасности материалов и технологий. 3.Использование справедливой оплаты труда. 4.Прозрачность производственного процесса.
Российская модель	<ol style="list-style-type: none"> 1.Пребывание КСО на начальной стадии 2.Поиск ответов на вопросы со стороны организаций и государства: <ul style="list-style-type: none"> – В какой степени КСО им необходима? – Принесет ли выгоду данная концепция? – Как государство должно регулировать КСО? – Возможно ли реализовать принципы бизнес-этики в России? 3.Сталкновение с проблемами реализации КСО и их решение

Исходя из приведенного выше анализа можно сделать вывод о том, что КСО зародилось в США в XIX в. и по сей день развивается во многих странах, таких как Канада, Великобритания, Япония, Китай, Россия и другие. В России уже большое количество крупных компаний, которые успешно внедряют социальную ответственность. Несмотря на это, чтобы быть на мировом уровне и поддерживать его, следует совершенствоваться в данном направлении.

2 Анализ деятельности и исследования стратегии корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск»

2.1 Характеристика деятельности ООО «Газпром трансгаз Томск»

Данный раздел посвящен практической части дипломной работы. В первом параграфе будет рассмотрено в целом, что из себя представляет выбранное предприятие, по которому будут произведены расчеты в следующем параграфе.

Объектом исследования является ООО «Газпром трансгаз Томск». Организационно-правовая форма – общество с ограниченной ответственностью. Уставный капитал – 30 903 051 335 руб. Генеральный директор – Бородин Владислав Иванович. Юридический адрес – 634029, Томская область, г. Томск, пр. Фрунзе, 9.

Компания является 100-процентным дочерним предприятием ПАО «Газпром». ООО «Газпром трансгаз Томск» – динамично развивающееся предприятие. Основным производством предприятия является поставка газа до потребителя. ООО «Газпром трансгаз Томск» сегодня это²⁴:

- «14 регионов производственной деятельности от Нижневартовска до Горно-Алтайска и от Омска до Камчатки;
- более 11 500 километров магистральных нефте- и газопроводов, 10 компрессорных (КС) и одна насосно-компрессорная станция (НКС), 142 газораспределительные станции (ГРС);
- 26 филиалов во всех регионах присутствия;
- около 9 000 работников.

Основными поставщиками углеводородного сырья в газотранспортную систему компании являются Нижневартовский и Белозерский газоперерабатывающие комплексы, газоконденсатные месторождения «Мыльджинское», «Северо-Васюганское» и «Лугинецкое»,

²⁴ «Газпром трансгаз Томск» сегодня // ООО «Газпром трансгаз Томск» – URL: <https://tomsk-tr.gazprom.ru/about/today/> (дата обращения: 05.05.21)

шельфовые месторождения проектов «Сахалин – 2» и «Сахалин – 1». Около 24 млрд. кубометров газа в год поступает потребителям через газотранспортную систему предприятия.

ООО «Газпром трансгаз Томск» эксплуатирует системы магистральных газопроводов (рис. 3):



Рисунок 3 – Системы магистральных газопроводов

- «Нижевартовский газоперерабатывающий завод (ГПЗ) – ПарABELь – Кузбасс»;
- «Северные районы Тюменской области (СРТО) – Сургут – Омск»;
- «Омск – Новосибирск»;
- «Барнаул – Бийск – Горно-Алтайск с отводом на Белокуруху»;
- «Сахалин – Хабаровск – Владивосток»;
- «Береговой технологический комплекс (БТК) «Кириное» – Головная компрессорная станция (ГКС) «Сахалин»»;
- «Сахалин – 2»;
- «Установка комплексной подготовки газа – 2 (УКПГ) Нижне-Квакчикского газоконденсатного месторождения (ГКМ) – Автоматизированная газораспределительная станция (АГРС) г. Петропавловска-Камчатского»;

- «Братское газоконденсатное месторождение (ГКМ) – 45-й мкр. г. Братска»;
- «Сила Сибири»²⁵.

Реализация мероприятий по реконструкции и техническому перевооружению объектов транспортировки газа обеспечивает надежность поставок природного газа потребителям. Для обеспечения эксплуатации газотранспортной системы на объектах ежегодно проводятся комплексы текущих и капитальных ремонтов» [24].

Как, указывалось выше, в составе Общества 26 филиалов, в том числе 19 линейных производственных управлений магистральных газопроводов (ЛПУМГ) и 1 линейное производственное управление магистральных трубопроводов (ЛПУМТ)²⁶ (рис 4.).

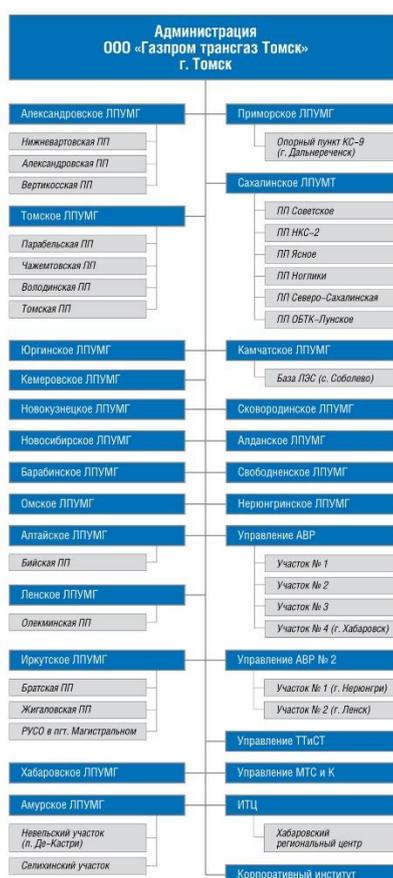


Рисунок 4 – Структура компании

²⁵ Сила Сибири – крупнейшая система транспортировки газа на Востоке России // ООО «Газпром трансгаз Томск» – URL: <https://tomsk-tr.gazprom.ru/about/sila-sibiri/> (дата обращения: 05.05.21)

²⁶ Структура компании // ООО «Газпром трансгаз Томск» – URL: <https://tomsk-tr.gazprom.ru/about/organization/> (дата обращения: 05.05.21)

В компании используется линейно-функциональная организационная структура. Подобные структуры базируются на линейных полномочиях. Линейные полномочия – это полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другим подчиненным (иерархия уровней управления). Важная особенность такой структуры заключается в единоначалии и цепи команд.

Видение миссии заключается в надежном, эффективном и сбалансированном обеспечении потребителей природным газом, другими видами энергоресурсов и продуктами их переработки.

Компания ООО «Газпром трансгаз Томск» разрабатывает стратегию своего развития, основываясь на перспективных проектах ПАО «Газпром». Стратегической целью ПАО «Газпром», и соответственно, ООО «Газпром трансгаз Томск» является укрепление статуса лидера среди глобальных энергетических компаний посредством диверсификации рынков сбыта, обеспечения энергетической безопасности и устойчивого развития, роста эффективности деятельности, использования научно-технического потенциала.

Достижениями компании являются:

- «ООО «Газпром трансгаз Томск» двукратный победитель конкурса ПАО «Газпром» «За достижение высоких результатов в производственной и социально-экономической работе»;
- компания дважды становилась обладателем звания «Организация высокой социальной эффективности» на конкурсе, проводимом Правительством Российской Федерации.
- ООО «Газпром трансгаз Томск» – многократный победитель конкурса администрации Томской области «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства»;
- компания дважды удостоена диплома Лидера природоохранной деятельности России и Национальной экологической премии им. Вернадского.

Также в ООО «Газпром трансгаз Томск» внедрена и функционирует Интегрированная система менеджмента, включающая в себя:

1. Систему менеджмента качества, соответствующую требованиям стандартов СТО Газпром 9001–2018, ISO 9001:2015 и ГОСТ Р ИСО 9001–2015;
2. Систему экологического менеджмента, соответствующую требованиям стандартов ISO 14001:2015 и ГОСТ Р ИСО 14001–2016;
3. Систему управления производственной безопасностью, соответствующую требованиям международного стандарта ISO 45001:2018.

Важнейшей частью деятельности в области корпоративной социальной ответственности является поддержка регионов присутствия ООО «Газпром трансгаз Томск». Проекты ООО «Газпром трансгаз Томск» в данной сфере направлены на повышение качества жизни и формирование комфортной социальной среды для населения регионов, включая работников предприятия и членов их семей.

Предприятие последовательно интегрирует принципы устойчивого развития и социальной ответственности в стратегию бизнеса. Следование этим принципам ООО «Газпром трансгаз Томск» рассматривает как один из ключевых факторов долгосрочной устойчивости и конкурентоспособности. При этом, разрабатывая бизнес-стратегию, компания ориентируется на системное, сбалансированное управление производственными, экологическими и социальными аспектами деятельности.

ООО «Газпром трансгаз Томск» стремится обеспечить динамичный рост и повышение эффективности основной деятельности при последовательном повышении эффективности социальных инвестиций в персонал и местные сообщества, а также при сокращении удельной нагрузки на экосистемы.

Таким образом, приоритеты ООО «Газпром трансгаз Томск» в области устойчивого развития и социальной ответственности определяются ее миссией и стратегическими целями и представляют собой систему

взаимосвязанных направлений деятельности в рамках единой стратегии ООО «Газпром трансгаз Томск»» [24].

2.2 Анализ финансовых показателей ООО «Газпром трансгаз Томск»

В данном параграфе дипломной работы проведен анализ финансовых показателей ООО «Газпром трансгаз Томск» за 2018–2020 гг., используя метод горизонтального и вертикального анализа баланса и отчета о прибылях и убытках предприятия, а также коэффициентный метод. Анализ баланса проведен Приложении А. Для проведения анализов использовалась финансовая отчетность ООО «Газпром трансгаз Томск» за 2018–2020 гг. в тыс.руб.²⁷

Активы и пассивы баланса в 2020 г. по сравнению с 2019 г. уменьшились на 50 702 241 тыс. руб. (32,81%) Внеоборотные активы за этот же рассматриваемый период уменьшились на 1 050 039 тыс. руб. (1,83%), оборотные активы также уменьшились на 49 652 202 тыс. руб. (51,05%). Запасы уменьшились на 44 064 056 тыс. руб. (91,31%).

Финансовые вложения во внеоборотных активах не изменились и составили 2 000 000 тыс.руб. в 2019 и в 2020 гг. Финансовые вложения в оборотных активах отсутствуют. Дебиторская задолженность в оборотных активах уменьшилась на 44 330 тыс. руб. (0,11%).

Нематериальные активы увеличились на 2 507 тыс. руб. (2,78%). Основные средства уменьшились на 1 027 025 тыс. руб. (1,94%). Денежные средства и эквиваленты уменьшились на 210 тыс. руб. (56,60%).

Капитал и резервы в целом увеличились на 2 880 668 тыс. руб. (5,43%). В долгосрочных обязательствах заемные средства отсутствуют, а сам раздел в целом уменьшился на 245 721 тыс. руб. (2,98%). В краткосрочных

²⁷ ООО «Газпром трансгаз Томск»: бухгалтерская отчетность и финансовый анализ // «Audit – it.ru» – URL: https://www.audit-it.ru/buh_otchet/7017005289_ooo-gazprom-transgaz-tomsk (дата обращения: 26.05.21)

обязательствах заемные средства уменьшились на 57 964 140 тыс. руб. (83,13%). В целом данный раздел уменьшился на 53 337 188 тыс. руб. (57,22%).

Нераспределенная прибыль уменьшилась на 2 643 954 тыс. руб. (18,60%). Данная тенденция, всего вышеперечисленного, приводит к снижению активов (пассивов).

Активы и пассивы баланса в 2019 г. по сравнению с 2018 г. увеличились на 92 129 830 тыс. руб. (147,68%). Внеоборотные активы за этот же рассматриваемый период увеличились на 33 876 431 тыс. руб. (144,87%), оборотные активы увеличились на 58 253 399 тыс. руб. (149,36%). Запасы увеличились на 44 139 956 тыс. руб. (1071,74%).

Финансовые вложения в оборотных активах отсутствуют, а во внеоборотных активах изменений нет, т. к. в 2019 г. составляют 2 000 000 тыс. руб. а в 2018 г. отсутствуют. Дебиторская задолженность в оборотных активах увеличилась на тыс. 6 572 653 руб. (18,95%).

Нематериальные активы уменьшились на 12 559 тыс. руб. (12,24%). Основные средства увеличились на 32 390 565 тыс. руб. (157,19%). Денежные средства и эквиваленты уменьшились на 4 058 тыс. руб. (91,62 %).

Капитал и резервы в целом увеличились на 38 126 134 тыс. руб. (255,57%). В долгосрочных обязательствах заемные средства отсутствуют, а сам раздел в целом уменьшился на 1 521 367 тыс. руб. (15,57%). В краткосрочных обязательствах заемные средства увеличились на 49 735 371 тыс. руб. (248,83%). В целом данный раздел увеличился на 55 525 063 тыс. руб. (147,30%).

Нераспределенная прибыль увеличилась на 9 133 969 тыс. руб. (179,74%). Данная тенденция, всего вышеперечисленного, приводит к увеличению активов (пассивов).

Подводя итог данного анализа, можно сказать, что в периоде с 2018 по 2019 гг. прослеживается положительная тенденция работы предприятия, и в 2019 г. замечен значительный рост показателей. А в период с 2019 по 2020 гг. прослеживается отрицательная тенденция работы предприятия, в 2020 г.

показатели значительно сокращаются. Данное снижение связано с пандемией, которая значительно и негативно повлияла на работу предприятия.

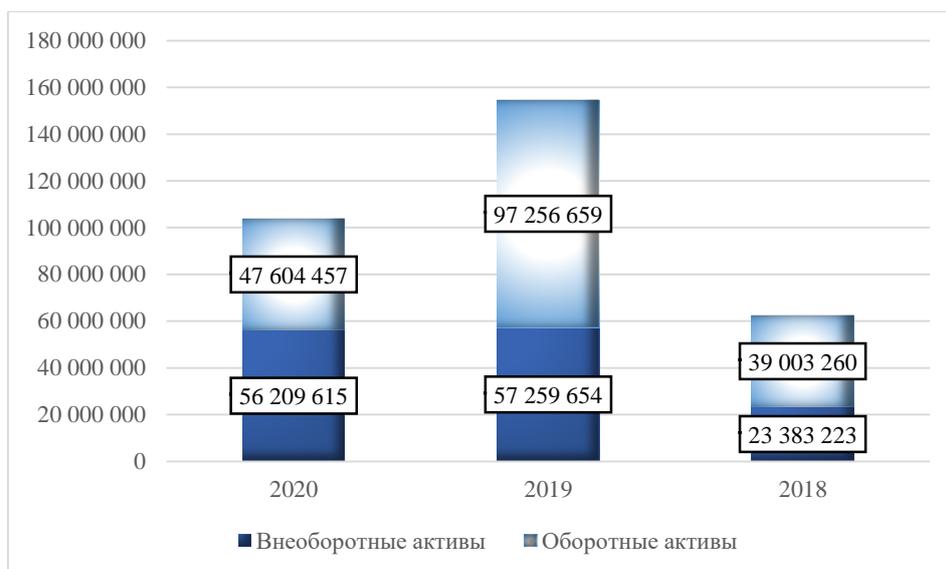


Рисунок 5 – Динамика актива

На рисунке 5 можно увидеть динамику актива за все три периода. Видно, что внеоборотные активы в 2018 г. значительно ниже, чем в 2019 г. и в 2020 г. В двух последних периодах значения примерно одинаковы. Оборотные активы к 2019 г. резко увеличиваются, а в 2020 г. снова падают.

На рисунке 6 приведены соотношения в процентном выражении внеоборотных и оборотных активов за каждый период.

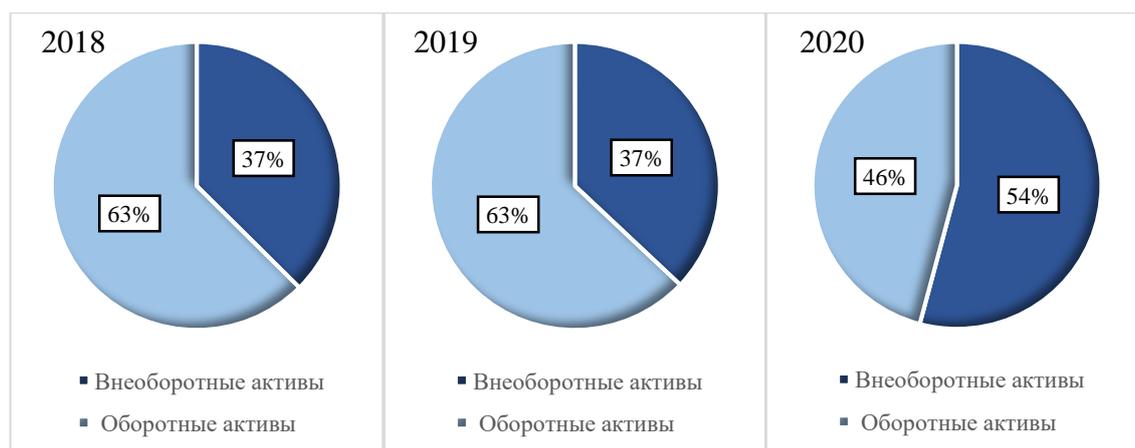


Рисунок 6 – Структура актива за 2018, 2019 и 2020 гг.

Можно заметить, что в 2018 г., как и в 2019 г. доля внеоборотных активов составила 37%, а доля оборотных активов – 63%. В 2020 г. доля внеоборотных активов составила 54%, а доля оборотных активов – 46%.

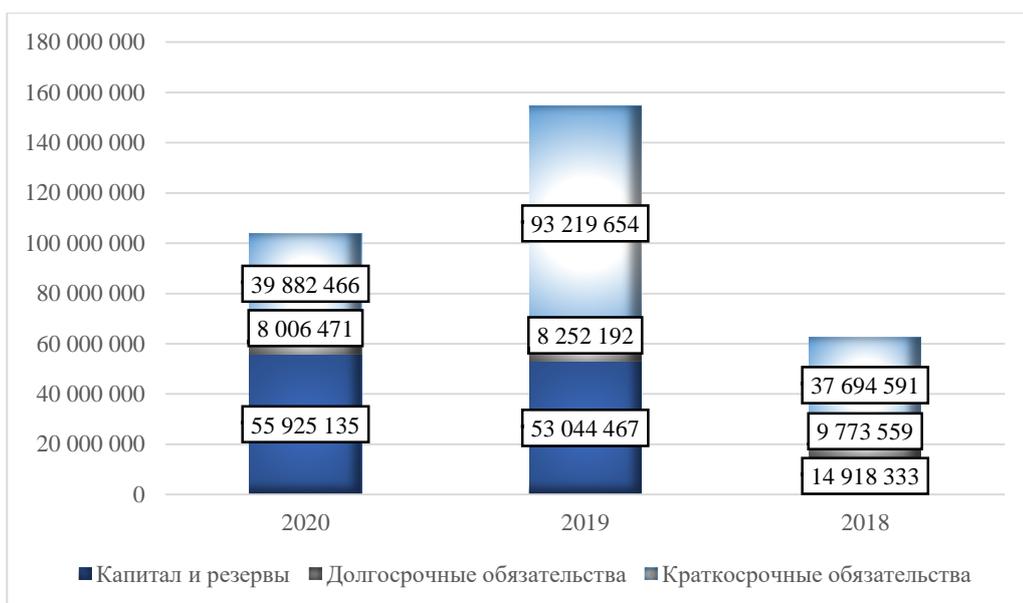


Рисунок 7 – Динамика пассива

На рисунке 7 можно увидеть, что наибольшую долю занимают краткосрочные обязательства, а наименьшую – долгосрочные обязательства. При этом значения краткосрочных, долгосрочных обязательств и капитала и резерва в 2018 г. самые низкие, а в 2019 г. – самые высокие. В 2020 г. замечено снижение.

На рисунке 8 приведены соотношения в процентном выражении капиталов и резервов, долгосрочных и краткосрочных обязательств.

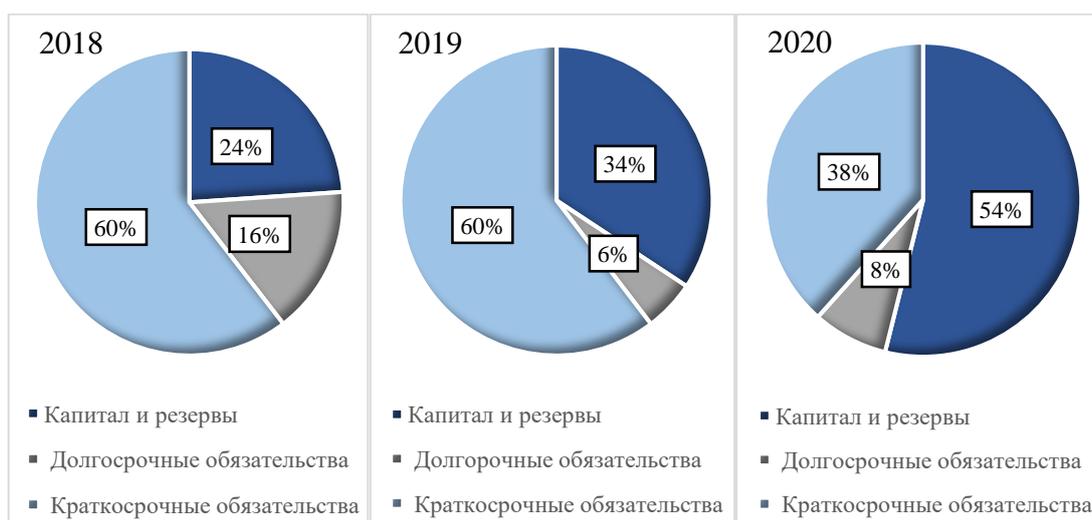


Рисунок 8 – Структура пассива за 2018, 2019 и 2020 гг.

По диаграммам можно определить, что структура пассива в 2018 и 2019 годах приблизительно одинакова, изменения только в долгосрочных обязательствах и в капитале и резерве. Краткосрочные обязательства

занимают 60%, долгосрочные – 16% и 6% соответственно, а капитал и резервы – 24 и 34% соответственно. В 2020 г. краткосрочные обязательства занимают 38% от общей суммы, долгосрочные обязательства – 8%, а капитал и резервы – 54%.

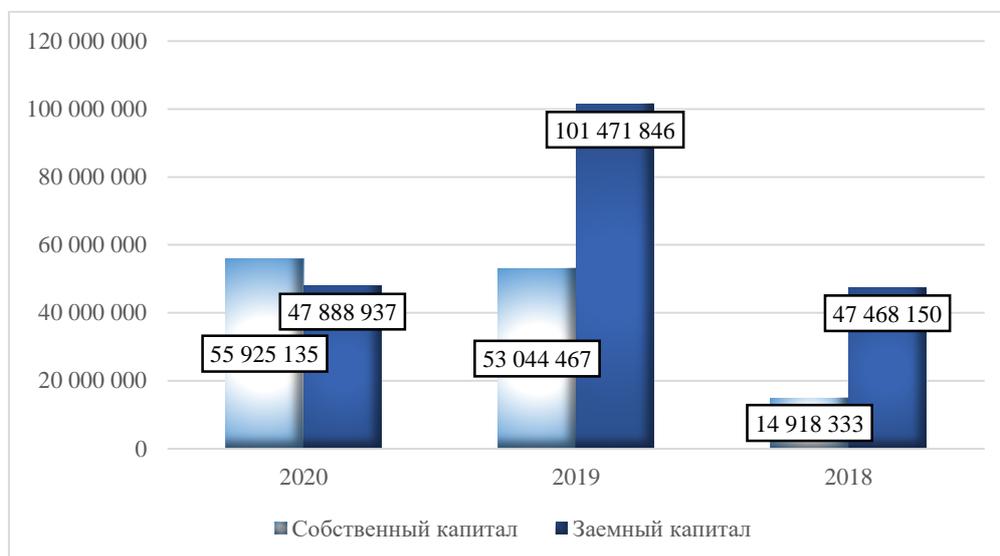


Рисунок 9 – Динамика источников средств предприятия

Из рисунка 9 видно, что заемного капитала в 2018 и 2019 гг. больше, чем собственного, а в 2020 г. меньше. В 2019 году максимальное значение заемного капитала – 101 471 846 тыс. руб. Повлияли на это больше всего заемные средства – 69 723 182 (45,12%). Самое высокое значение собственного капитала за все три периода в 2020 г. – 55 925 135 тыс. руб. В большей степени на увеличение собственного капитала в 2020 г. повлиял уставный капитал – 36 470 388 тыс. руб. (35,13%). А минимальное значение в 2018 году – 14 918 333 тыс. руб.

В целом по структуре актива и пассива можно сказать, что в 2019 г. самые высокие значения. Замечен значительный рост по сравнению с 2018 г. В 2020 г. значения снижаются примерно в 2 раза, сравнивая с увеличением в период 2018-2019 гг.

После анализа баланса в таблице 3 представлен вертикальный и горизонтальный анализ отчета о прибылях и убытках.

Таблица 3 – Динамика структуры отчета о финансовых результатах

Наименование показателя	2020	Доля в %	2019	Доля в %	Изменения (тыс.руб.) 2020 и 2019	Изменения (%) 2020 и 2019
Выручка	148 323 761	100,00	75 050 167	100,00	73 273 594	+ 97,63
Себестоимость продаж	(125 731 977)	84,77	(64 510 719)	85,96	– 61 221 258	+ 94,90
Валовая прибыль (убыток)	22 591 784	15,23	10 539 448	14,04	12 052 336	+114,35
Коммерческие расходы	(11 823 836)	7,97	(1 097 994)	1,46	– 10 725 842	+ 976,86
Управленческие расходы	(9 443 737)	6,37	(7 697 246)	10,26	– 1 746 491	+ 22,69
Прибыль (убыток) от продаж	1 324 211	0,89	1 744 208	2,32	– 419 997	– 24,08
Проценты к получению	1	0,00	1 182	0,00	– 1 181	– 99,92
Прочие доходы	223 318	0,15	191 019	0,25	32 299	+ 16,91
Прочие расходы	(945 520)	0,64	(937 983)	1,25	– 7 537	+ 0,80
Прибыль (убыток) до налогообложения	602 010	0,41	998 426	1,33	– 396 416	– 39,70
Налог на прибыль	(351 147)	0,28	(82 640)	0,11	– 268 507	+ 324,91
текущий налог на прибыль (до 2020г.)	(582 492)	0,39	(533 647)	0,71	– 48 845	– 9,15
отложенный налог на прибыль	231 345	0,18	451 007	0,60	– 219 662	+ 48,70
Изменение отложенных налоговых обязательств	–	–	–	–	–	–
Изменение отложенных налоговых активов	–	–	–	–	–	–
Прочее	262 468	0,18	4 271	0,01	258 197	+ 6045,35
Чистая прибыль (убыток)	513 331	0,35	920 057	1,23	– 406 726	– 44,21

Чистая прибыль в 2020 г. уменьшилась на 406 726 тыс.руб. (44,21%) по сравнению с 2019 г. Выручка увеличилась на 73 273 594 тыс.руб. (97,63%). Себестоимость продаж увеличилась на 61 221 258 тыс. руб. (94,90%). Валовая прибыль увеличилась на 12 052 336 тыс. руб. (114,35%). Коммерческие расходы увеличились на 10 725 842 тыс. руб. (976,86%), а управленческие расходы увеличились на 1 746 491 тыс. руб. (22,69%). Прибыль от продаж уменьшилась на 419 997 тыс. руб. (24,08%). Прибыль до налогообложения

уменьшилась на 396 416 тыс. руб. (39,70%) за счет отложенного налога на прибыль.

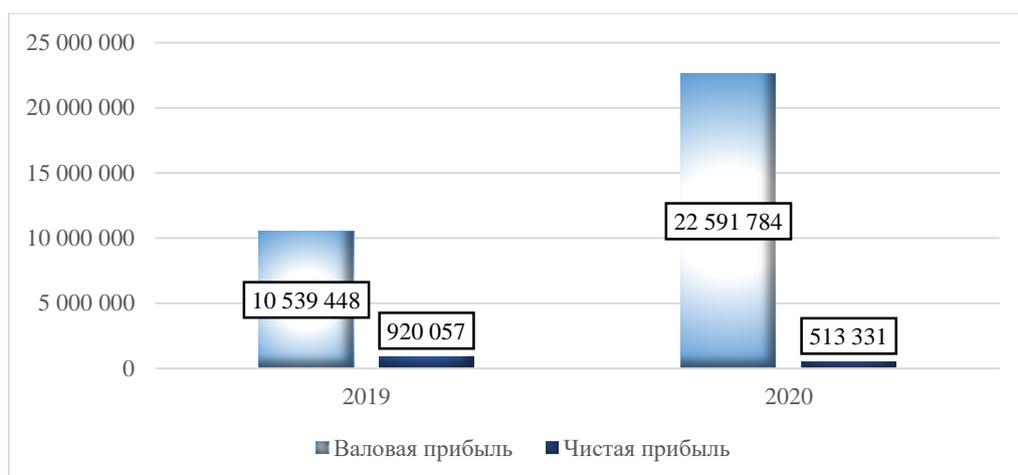


Рисунок 10 – Динамика валовой и чистой прибыли

На рисунке 10 видно, что валовая прибыль превышает чистую прибыль и в 2019, и в 2020 годах. В 2020 г. валовая прибыль превышает на 12 052 336 тыс. руб. (114,35%), по сравнению с 2019 г. Однако, чистая прибыль выше в 2019 г. по сравнению с 2020 г. на 406 726 тыс. руб. (44,21%).

Далее следует рассчитать основные финансовые показатели ликвидности, рентабельности, оборачиваемости и финансовой устойчивости на базе двух предыдущих анализов. Показатели ликвидности отражены в таблице 4.

Таблица 4 – Динамика показателей платежеспособности

Наименование показателя	2020	2019	2018	Изменение (доли) 31.12.20 и 31.12.19	Изменение (доли) 31.12.19 и 31.12.18	Нормативное значение
Коэффициент текущей ликвидности	1,194	1,043	1,035	0,150	0,009	2-3
Коэффициент срочной ликвидности	1,033	0,443	0,920	0,591	- 0,478	0,8-1,2
Коэффициент абсолютной ликвидности	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,25-0,35
Чистые оборотные активы, тыс. руб.	7 721 991	4 037 005	1 308 669	3 684 986	2 728 336	

Коэффициенты текущей ликвидности не попадают в нормативные значения, но увеличиваются с каждым годом. Что говорит о неблагоприятном положении предприятия, но из-за тенденции роста, положение стремится измениться в благоприятное.

Коэффициент срочной ликвидности в 2019 г. отклонился от нормы, но в 2020 г. снова выровнялся и даже увеличился, если сравнивать с 2018 г. Это говорит о положительной тенденции.

Однако, коэффициенты абсолютной ликвидности практически незначительны, значение находится около нуля. Это обосновано отсутствием финансовых вложений.

Чистые оборотные активы с каждым годом увеличиваются. С 2018 г. по 2020 г. рост в целом составил 6 413 322 тыс. руб.

Предприятие платежеспособно, но имеет трудности. Далее в таблице 5 представлены показатели рентабельности.

Таблица 5 – Динамика показателей рентабельности

Наименование показателя	ед. измерения	2020	2019	Изменение
Валовая рентабельность продаж	%	15,2%	14,0%	+ 1,2%
Операционная рентабельность продаж	%	0,9%	2,3%	- 1,4%
Чистая рентабельность продаж	%	0,3%	1,2%	- 0,9%
Рентабельность собственного капитала	%	0,9%	1,5%	- 0,6%
Рентабельность инвестированного капитала	%	2,1%	3,1%	- 1,0%

Валовая рентабельность продаж в 2020 г. увеличилась на 1,2% по сравнению с 2019 г. Операционная рентабельность продаж в 2020 г. уменьшилась на 1,4% по сравнению с 2019 г. Чистая рентабельность продаж в 2020 г. уменьшилась на 0,9% по сравнению с 2019 г. Рентабельность собственного капитала в 2020 г. уменьшилась на 0,6% по сравнению с 2019 г. Рентабельность инвестированного капитала в 2020 г. уменьшилась на 1,0% по сравнению с 2019 г.

Динамика показателей оборачиваемости отражены в таблице 6.

Таблица 6 – Динамика показателей оборачиваемости

Наименование показателя	ед. измерения	2020	2019	Изменение
Оборачиваемость активов	доли	1,148	1,368	– 0,219
Оборачиваемость активов	дни	317,85	266,88	+ 50,97
Оборачиваемость оборотных активов	доли	2,048	2,177	– 0,129
Оборачиваемость оборотных активов	дни	178,24	167,66	+ 10,58
Оборачиваемость дебиторской задолженности	доли	3,597	3,906	– 0,309
Оборачиваемость дебиторской задолженности	дни	101,47	93,44	+ 8,03
Оборачиваемость запасов	доли	-4,794	-4,801	+ 0,007
Оборачиваемость запасов	дни	-76,14	-76,03	– 0,11
Оборачиваемость краткосрочной кредиторской задолженности	доли	-5,196	-6,558	+ 1,362
Оборачиваемость краткосрочной кредиторской задолженности	дни	-70,25	-55,66	– 14,59

Коэффициент оборачиваемости в 2020 г уменьшился на 0,219 по сравнению с 2019 г. Данная тенденция является индикатором понижения платежеспособности, отдачи на единицу активов и эффективности их использования.

Коэффициент оборачиваемости оборотных активов в 2020 г уменьшился на 0,129 по сравнению с 2019 г. Данная тенденция является индикатором понижения платежеспособности, отдачи на единицу активов и эффективности их использования.

Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности в 2020 г уменьшился на 0,309 по сравнению с 2019 г. Это говорит об уменьшении эффективности управления дебиторской задолженностью, увеличении периода погашения задолженности дебиторами, уменьшении платежеспособности в краткосрочном периоде.

Коэффициент оборачиваемости запасов увеличился в 2020 г. на 0,007 по сравнению с 2019 г. Это говорит о повышении эффективности управления затратами предприятия, снижении накапливания запасов на складе.

Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности в 2020 г увеличился на 1,362 по сравнению с 2019 г. Это говорит о повышении финансовой устойчивости предприятия и его платежеспособности.

Рассчитанные показатели финансовые устойчивости представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Динамика показателей финансовой устойчивости

Наименование показателя	2020	2019	2018	Изменение (доли) 2020 и 2019	Изменение (доли) 2019 и 2018	Нормативное значение
Коэффициент долга	0,461	0,657	0,761	- 0,195	- 0,104	0-1
Коэффициент автономии	0,539	0,343	0,239	0,195	0,104	0,4-0,5
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными активами	- 0,006	- 0,043	- 0,217	0,037	0,174	не менее 0,1
Коэффициент покрытия процентов	-	-	-	-	-	

Коэффициент долга находится в пределах нормативных значений, коэффициент автономии попадает в норму только в 2020 году. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными активами не попадает в норму, значения отрицательные. Компания занимает неустойчивое финансовое положение, существует финансовый риск.

С помощью финансового анализа можно выявить корреляцию доходности предприятия с расходами на программы КСО. Для этого построим таблицу 8.

Таблица 8 – Расходы на программы КСО 2018-2020 гг. в тыс. руб.

Мероприятия	2018	2019	2020
1.Охрана окружающей среды	68 696	62 322	59 912
2.Охрана труда	57 569	49 326	48 989
3.Повышение квалификации персонала	10 673	9 542	8 887
4.Социальная поддержка населения	19 812	21 865	23 565
5.Спонсорство	197 348	196 454	165 757
6.Спортивные программы	7 457	7 967	6 795
7.Благотворительные программы	3 567	4 568	3 465
8.Праздничные мероприятия	29 675	28 760	23 576
Всего	326 101	331 478	291 957

Таким образом, можно увидеть, что к 2020 году затраты, выделяемые на программы, сокращаются. Это обосновано тем, что и доходность предприятия к 2020 году снижается. Соответственно, чтобы повысить КСО предприятия, необходимо перераспределить средства. Например, расходы на социальную поддержку населения, наоборот выросли к 2020 году. Следовательно, перераспределив средства на программы в будущих периодах более рационально, появится возможность сбалансировать их между другими программами, соответственно, повысить доходность предприятия.

2.3 Исследование внешней и внутренней среды ООО «Газпром трансгаз Томск»

В данном параграфе следует изучить внешнюю и внутреннюю среду предприятия. Как уже было выявлено ранее, внешняя среда – это совокупность активно хозяйствующий субъектов, экономических, общественных и природных условий, национальных и межгосударственных институциональных структур, а также других внешних условий и факторов, действующих в окружении предприятия и влияющих на различные сферы его деятельности. Внутренняя среда организации представляет собой совокупность факторов, влияющих на деятельность организации, контролируемых ею самой. Это элементы организации, объединенные культурой предприятия.

Анализ внешней среды представляет собой анализ факторов макросреды (табл. 9) и PESTLE-анализ (табл. 10) – это маркетинговый инструмент, предназначенный для выявления политических (Political), экономических (Economic), социальных (Social), технологических (Technological), правовых (Loyal) и экологических (Ecological) аспектов внешней среды, которые влияют на бизнес компании. А также анализ внешней среды включает в себя анализ микроокружения и 5 сил Портера.

Таблица 9 – Анализ факторов макросреды среды ООО «Газпром трансгаз Томск»

Группа факторов	Фактор	Характер влияния на организацию «+», «-»	Действия организации
Политические	1.Влияние государства и других стран	«+» поддержка со стороны государства и защита	Использование онлайн систем и финансовой государственной поддержки
		«-» санкции со стороны внешних государств	Приложение усилий на поиски обойти заперты
Экономические	1.Уровень инфляции	«+» преимущества при выплатах по долгосрочным займам	Внедрение долгосрочных проектов
		«-» обесценивание накоплений организации	Вложение денежных средств в основные фонды и оборудование
	2.Установление высоких налоговых ставок	«-» отток средств в бюджет => сокращение чистой прибыли	Изыскание путей минимизации налогов
	3.Снижение процентных ставок	«+» возможность получения дополнительных денежных средств для развития предприятия	Максимальное использование данной возможности
Социальные	1.Прирост потребителей	«+» повышение репутации, развитие	Направление прибыли на развитие
	2.Влияние населения	«+» улучшение имиджа	Расширение и использование возможностей
		«-» затраты на проекты	Возмещение затрат за счет прибыли
Технологические	1.Появление новых технологий	«+» расширение перспектив развития организации	Использование новых, более высоко-технологичных материалов с целью снижения себестоимости
Правовые	1.Появление новых законов	«-» потеря времени и средств на перестройку	Приложение усилий на перестройку под новую систему
		«+» извлечение новых возможностей	Появление новых технологий, систем
Экологические	1.Состояние окружающей среды	«-» пагубное влияние на природу, вмешательство	Снижение пагубного воздействия, возмещение убытков
		«+» ресурсы	Использование природных ресурсов

Проведя анализ факторов макросреды среды ООО «Газпром трансгаз Томск» можно заметить, как влияют те или иные факторы макросреды на

компанию, и какие меры вынуждена предпринимать компания. Далее следует перейти к PESTLE-анализу (табл. 10).

Таблица 10 – PESTLE-анализ. Анализ факторов макросреды среды ООО «Газпром трансгаз Томск»

Факторы	Возможности	Угрозы
(P) Политические факторы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Возможность быть лидером из-за политического давления (другие организации сдают позиции) 2. Постепенная стабилизация политической системы в стране приводит к стабилизации экономики страны 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Несовершенная и сложная налоговая система: повышение налогов для монополистов приводит к повышению издержек компании, а также невыгодность развития внутреннего рынка России в связи с пониженными ставками на сырье 2. Отсутствие стабилизации политической системы в стране приводит к отсутствию стабилизации экономики страны
(E) Экономические факторы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Возможность экспортировать нефтегазовые продукты => дополнительная прибыль 2. Учетная ставка Банка России 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Инфляция с каждым годом становится все выше и выше 2. Возможность рисков при проведении всех внешних операций 3. Скачет процент ставок на кредиты, существует риск потерь инвестиций, происходит обесценивание активов 4. Отсутствие необходимого образование у части населения
(S) Социальные факторы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь населению улучшает имидж и репутацию предприятия 2. Новые заказчики 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Невозможность отследить эффективность социальных программ
(T) Технологические факторы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Увеличение своей доли рынка, производя технологическое перевооружение 2. Новые возможности, повышение эффективности выполнения работы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Новые технологии всегда требуют больших затрат, но могут быть не всегда оправданными 2. Конкуренты, уже имеющие в своем расположении какие-либо новые технологии, могут привести к уменьшению доли предприятия на рынке
(L) Правовые факторы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Новые возможности благодаря новым законам 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Постоянный мониторинг новых законов => потеря времени и сил 2. Необходимость перевооружения и перестройки
(E) Экологические факторы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Возможность извлечения новых ресурсов 2. Возможность расширения благодаря новым местонахождениям 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Негативные климатические условия, не позволяющие выполнить проекты 2. Загрязненные или скудные участки

После проведения PESTLE-анализа для удобства и для SWOT-анализа выделим и обобщим главные критерии по степени значимости.

Возможности:

- рост газификации в разных странах;
- сохранение процентной ставки и максимальное извлечение прибыли;
- появление технологических инноваций;
- появление новых технологий управления;
- извлечение выгоды от выхода новых законов;
- новые ресурсы и расширение масштабов.

Угрозы:

- несовершенство и сложность налоговой системы, отсутствие стабильности;
- экономический кризис в России;
- сокращение рентабельности;
- усиление конкуренции на российском финансовом рынке;
- временные затраты из-за видоизменения государственных систем;
- потеря извлечения экологической выгоды.

Подводя итог к проведенному анализу, можно сказать, что на деятельность ООО «Газпром трансгаз Томск» влияет множество внешних факторов, которые представляют, как угрозы для него, так и открывают новые возможности. Компания имеет тенденцию развития. С помощью различных инструментов при необходимости можно выявить проблемы предприятия, которые могут возникнуть течением времени. Выявленные возможности и угрозы будут использованы в SWOT-анализе.

Далее перейдем к анализу факторов микроокружения и следующему инструменту – 5 сил Портера – методика для анализа отраслей и выработки стратегии бизнеса, разработанная Майклом Портером в Гарвардской школе бизнеса в 1979 году.

Существует пять движущих конкурентных сил²⁸ (рис. 11).



Рисунок 11– Пять сил Портера

Далее обозначим конкурентную силу, где «+» – факторы, увеличивающие действие конкурентной силы, или «-» – факторы, уменьшающие действие конкурентной силы^{29,30}.

1. «Рыночная власть поставщиков:

«+» компаниям газовой отрасли необходимы значительные закупки у компаний строительной и металлургических отраслей;

«-» потенциальных поставщиков значительно больше, чем компаний газовой отрасли;

«-» для многих поставщиков компании газовой отрасли являются основными покупателями.

2. Рыночная власть потребителей:

«+» для покупателей малое значение играет бренд поставщика;

«+» можно отнести к товарам первой необходимости;

«-» количество покупателей значительно превосходит количество поставщиков;

²⁸ Портер М. Конкурентное преимущество. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. - 715 с.

²⁹ О «Газпроме» // ПАО «Газпром» – URL: <https://www.gazprom.ru/about/> (дата обращения: 11.05.21)

³⁰ О компании // ООО «Газпром трансгаз Томск» – URL: <https://tomsk-tr.gazprom.ru/about/> (дата обращения: 11.05.21)

«→» для многих промышленных потребителей расходы на товар является значительной статьей бюджета.

3. Уровень конкурентной борьбы:

«+» компании в отрасли реализуют стандартный продукт;

«+» в отрасли существует государственное регулирование цен на реализуемую продукцию;

«+» рост добычи сланцевого газа в США увеличивает конкуренцию на европейском рынке;

«→» между поставщиками и потребителями газа заключаются долгосрочные договора;

«→» незначительное количество игроков.

4. Угроза появления продуктов-заменителей:

«+» снижение издержек при производстве других источников энергии;

«+» появление новых источников;

«→» высокие издержки замены оборудования, работающего на газе, в случае перехода на другой источник энергии.

5. Угроза появления потенциальных новичков:

«→» ПАО «Газпром» принадлежат все магистральные газопроводы России, соответственно, часть из них принадлежит ООО «Газпром трансгаз Томск»;

«→» ПАО «Газпром» принадлежит монопольное право на экспорт газа, соответственно, у ООО «Газпром трансгаз Томск» нет конкурентов;

«→» для вхождения на газовый рынок требуются значительные капитальные вложения;

«→» в газовой отрасли велико государственное влияние, позволяющее контролировать появление новых конкурентов, в том числе зарубежных» [28].

После того, как был проведен анализ по Портеру, следует провести анализ факторов микроокружения ООО «Газпром трансгаз Томск» (табл. 11). Для этого оценим, как влияют потребители, поставщики и конкуренты на компанию.

Таблица 11 – Анализ факторов микроокружения ООО «Газпром трансгаз Томск»

Группа факторов	Фактор	Характер влияния на организацию «+», «-»	Действия организации
Потребители	Власть потребителей минимальна	«+» большая часть контроля у Компании	Компания устанавливает правила, а клиенты подстраиваются
Поставщики	Минимальная власть поставщиков	«+» Предприятие имеет право выбрать любую компанию с более разумной ценой и достойным качеством; «+» Существует широкий выбор поставщиков	Предприятие проводит конкурсы на поставку оборудования
Конкуренты	Повышение уровня конкуренции	«+» Предприятие является лидером в стране и занимает значительную долю рынка; «+» конкуренция со стороны частных компаний не может повлиять негативно на функционирование Предприятия;	Удержание позиций организацией
	Сложность выхода на рынок новых участников	«+» отсутствие возможных угроз со стороны новых участников рынка	Создание барьеров на пути вождения потенциальных конкурентов

Оценив все вышеперечисленные конкурентные силы, можно сказать, что на данный момент ПАО «Газпром» и, соответственно, ООО «Газпром трансгаз Томск» не грозит высокий уровень угрозы со стороны поставщиков, потребителей, товаров-заменителей, потенциальных новичков и уровень самой конкурентной борьбы относительно минимален. Тем не менее существуют пути развития и совершенствования.

Теперь перейдем к анализу внутренней среды предприятия (табл. 12). Данный анализ называют управленческим анализом деятельности предприятия, бизнес диагностикой, анализом проблем. Управленческий анализ – это процесс анализа состояния бизнеса организации, ее внутренних ресурсов и возможностей, ее сильных и слабых сторон. Также он является частью SWOT-анализа, направленного на выявление сильных и слабых сторон.

Таблица 12 – Анализ внутренней среды ООО «Газпром трансгаз Томск»

Аспект среды	Сильные стороны	Слабые стороны
Маркетинг	<ol style="list-style-type: none"> 1. Известность Компании, как крупнейшей в стране 2. Высокое доверие со стороны заказчиков 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Возложение большой ответственности 2. Большой охват территории
Менеджмент	<ol style="list-style-type: none"> 1. Единственная разветвленная филиальная сеть, охватывающая всю территорию страны 2. Поддержка государства, владельцем контрольного пакета (свыше 50%) акций является государство 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Очень масштабная организационная структура 2. Невозможность принимать оперативные решения в филиалах
Кадры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокое качество обслуживания и выполнения своей работы 2. Специфичность специальности у специалистов 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Текучесть кадров на низших должностях 2. Вероятность несчастных случаев и смертельных исходов на низших должностях
Производство	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оригинальность продукта 2. Производственные мощности на высоком уровне 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Риск потери ресурсов или не нахождения новых месторождений 2. Утечка продукта 3. Несчастные случаи
Финансы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Положительный имидж для банков 2. Уплата налогов 3. Привлекательность для инвесторов 4. Платежеспособность, рентабельность и ликвидность 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Риск потери средств от неудачного проекта 2. Слишком большие финансовые объемы 3. Сложности в получении кредитов от величины суммы 4. Сложность в защите средств и операций

После проведения анализа выделим и обобщим сильные и слабые стороны.

Сильные стороны:

- репутация Предприятия;
- филиалы по всей стране;
- высококвалифицированные и опытные работники;
- высокие производственные мощности;

- привлекательность, стабильность, платежеспособность, рентабельность и ликвидность Предприятия.

Слабые стороны:

- высокая ответственность за деятельность;
- невозможность принятия оперативных решений в филиалах;
- консерватизм системы управления, высокий уровень бюрократизма;
- вероятность несчастных случаев и смертельных исходов на низших должностях;
- зависимость от экологических и климатических условий;
- финансовые риски.

Таким образом были выявлены сильные и слабые стороны Компании. Они необходимы для SWOT-анализа.

В мировой практике SWOT-анализ применяется в процессе стратегического планирования, начиная с 60-х годов. С появлением SWOT-модели аналитики получили набор экономических механизмов для анализа состояния предприятия и выбора его стратегии. В российских условиях SWOT-анализ позволит сформулировать известные, но разрозненные и бессистемные представления о предприятии и его конкурентном окружении в виде логически согласованной схемы взаимодействия факторов внутренней и внешней среды. SWOT-анализ – метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории:

- Strengths (сильные стороны);
- Weaknesses (слабые стороны);
- Opportunities (возможности);
- Threats (угрозы).

SWOT-анализ ООО «Газпром трансгаз Томск» представлен в таблице 13.

Таблица 13 – SWOT-анализ ООО «Газпром трансгаз Томск»

	Сильные стороны	Слабые стороны
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Репутация Предприятия 2. Филиалы по всей стране 3. Высококвалифицированные и опытные работники 4. Высокие производственные мощности 5. Привлекательность, стабильность, платежеспособность, рентабельность и ликвидность Предприятия 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокая ответственность за деятельность 2. Невозможность принятия оперативных решений в филиалах 3. Консерватизм системы управления, высокий уровень бюрократизма 4. Вероятность несчастных случаев и смертельных исходов на низших должностях 5. Зависимость от экологических и климатических условий 6. Финансовые риски
Возможности	Возможности + Сильные стороны	Возможности + Слабые стороны
<ol style="list-style-type: none"> 1. Рост газификации в разных странах 2. Сохранение процентной ставки и максимальное извлечение прибыли 3. Появление технологических инноваций 4. Появление новых технологий управления 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Большая вероятность на большой спрос 2. Привлечение потребителей выгодными предложениями 3. Охват большего количества людей, расширение границ 4. Появление инноваций и выход на новый уровень 5. Сохранение позиций 6. Расширение масштабов и новые ресурсы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Усложнение управления Предприятием в целом 2. Задержка операций 3. Больше бумажной работы при хороших условиях труда 4. Снижение вероятности несчастных случаев 5. Потеря времени на поиск подходящих климатических условий, но экономия времени в юридическом плане 6. Возможность покрыть риски за счет новых возможностей
<ol style="list-style-type: none"> 5. Извлечение выгоды от выхода новых законов 6. Новые ресурсы и расширение масштабов 		
Угрозы	Угрозы + Сильные стороны	Угрозы + Слабые стороны
<ol style="list-style-type: none"> 1. Несовершенство и сложность налоговой системы, отсутствие стабильности 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Большое количество людей рискуют попасть под удар 2. Кризис коснется всех филиалов, также большое 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Риск потери доверия к Предприятию 2. Риск больших финансовых потерь 3. Пустая трата времени

<p>2. Экономический кризис в России</p> <p>3. Сокращение рентабельности</p> <p>4. Усиление конкуренции на российском финансовом рынке</p> <p>5. Временные затраты из-за видоизменения государственных систем</p> <p>6. Потеря извлечения экологической выгоды</p>	<p>количество людей попадет под удар</p> <p>3. Возможность повысить рентабельность</p> <p>4. Предприятие может не бояться конкуренции, так как может отразить угрозу</p> <p>5. За счет стабильности можно не бояться потери времени</p> <p>6. Возможность найти новые места</p>	<p>4. Сложность в перестройке производственных систем для снижения угрозы здоровья работников</p> <p>5. Длительность поисков новых месторождений и ресурсов для новых проектов</p> <p>6. Потеря проектов и, соответственно, прибыли</p>
--	---	--

Проанализировав внешнюю и внутреннюю среду ООО «Газпром трансгаз Томск» был составлен SWOT-анализ, в котором благодаря возможностям и угрозам, сильным и слабым сторонам были выявлены достоинства и недостатки Компании. Выявлению главной проблемы исследования, а также предложениям и рекомендациям по ее решению будет посвящен раздел 3.

В целом ООО «Газпром трансгаз Томск» последовательно выстраивает комплексный подход к управлению своим воздействием на социально-экономические и экологические системы, внедряет современные, соответствующие международным стандартам системы экологического и социального менеджмента.

2.4 Исследование стейкхолдеров ООО «Газпром трансгаз Томск»

Стейкхолдеры – это те, кто активно вовлечен в проект или бизнес, те, на чьи интересы может повлиять успех или неуспех проекта, а также те, кто в силу своей должности или полномочий может сам повлиять на проект. Проще говоря, стейкхолдеры – это заинтересованные лица.

Для начала необходимо определить структуру стейкхолдеров компании. Для этого построим таблицу 14.

Таблица 14 – Структура стейкхолдеров ООО «Газпром трансгаз Томск»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Инвесторы компании	1. Население города
2. Потребители	2. Экологические организации
3. Менеджеры высшего звена	3. Благотворительные организации
4. Прочие сотрудники	4. Прочие организации (спортивные школы, школы-интернаты, детские дома и др.)
5. Поставщики	–

По данным таблицы 14 видно, что в ООО «Газпром трансгаз Томск» преобладают прямые стейкхолдеры – это инвесторы, потребители продукции, менеджеры высшего звена, а также прочие сотрудники компании и поставщики. Соответственно, можно построить матрицу анализа стейкхолдеров. Для этого необходимо выписать всех стейкхолдеров и отметить отношение к компании по степени влияния (рис. 12).

Стейкхолдеры:

1. Инвесторы компании (государство);
2. Потребители;
3. Менеджеры высшего звена;
4. Прочие сотрудники;
5. Поставщики;
6. Население города;
7. Экологические организации;
8. Благотворительные организации;
9. Прочие организации (спортивные школы, школы-интернаты, детские дома и др.).

Отношение к компании:

- | | | | |
|--------------|---|-------------|---|
| Поддержка |  | Одобрение |  |
| Нейтральное |  | Неодобрение |  |
| Конфронтация |  | | |



Рисунок 12 – Матрица анализа стейкхолдеров

В компании накоплен значительный опыт сотрудничества с местными сообществами. Свою работу в этом направлении компания строит в рамках региональной политики ПАО «Газпром», в тесном взаимодействии с органами власти и местного самоуправления, общественными организациями. В развитие соглашения о сотрудничестве между ПАО «Газпром» и Правительством Томской области компания ежегодно подписывает договоры с районами округа, в которых обозначены параметры партнерских взаимоотношений.

ООО «Газпром трансгаз Томск» ежегодно поддерживает множество общественных проектов, оказывая помощь в развитии культуры, науки, образования, пропаганде здорового образа жизни.

После того, как была определена структура стейкхолдеров, необходимо разработать соответствующие мероприятия по корпоративной социальной ответственности, которые соответствуют цели и миссии Общества. Структура программ КСО ООО «Газпром трансгаз Томск» представлена в таблице 15.

Таблица 15 – Структура программ КСО ООО «Газпром трансгаз Томск»

Наименование программы	Стейкхолдеры	Цель	Результат
1.Охрана окружающей среды	Население города, некоммерческие и экологические организации	Снижение уровня вреда, влияющего на окружающую среду и рисков аварий с экологическим ущербом	Улучшение окружающей среды
2.Охрана труда	Персонал и их семьи, менеджмент высшего звена, прочие коммерческие организации	Соблюдение всех условий безопасности работников	Сохранение здоровья (физического, психологического и эмоционального) и материальных благ сотрудников
3.Повышение квалификации персонала	Сотрудники, высший менеджмент компании	Повышение квалификации, поддержание и развитие персонала, развитие руководящих кадров, обучение рабочих кадров	Появление новых специалистов в команде, новый уровень знаний имеющихся сотрудников
4.Социальная поддержка населения	Население города	Развитие производственной и социальной инфраструктуры	Улучшение имиджа и увеличение значимости компании
5.Спонсорство	Организации здравоохранения, экологические организации, партнеры	Финансовая помощь организациям	Получение социально-экономических выгод от вложений
6.Спортивные программы	Население города, персонал, высший менеджмент	Спортивное воспитание населения, сплочение сотрудников	Развитие компании, получение больше здоровых людей среди населения и сотрудников
7.Благотворительные программы	Детские дома, дошкольные учреждения, образовательные школы, школы-интернаты	Повышение качества образования и условий жизнедеятельности в регионах	Образованное население, развитие инфраструктуры
8.Праздничные мероприятия	Население города, сотрудники компании и филиалов	Забота населения	Проявление лояльности компании к народу, напоминание о себе

Осуществляя социальную деятельность, Компания стремится вовлекать местных жителей и некоммерческие организации в обсуждение актуальных проблем территорий, содействуя тем самым формированию социально активных сообществ как базового фактора устойчивого развития регионов. ООО «Газпром трансгаз Томск» стремится к взаимовыгодному сотрудничеству с предприятиями в регионах своего присутствия.

Мероприятия по корпоративной социальной ответственности, разрабатываемые в ООО «Газпром трансгаз Томск» соответствуют прямым и косвенным стейкхолдерам предприятия. Данные программы также соответствуют миссии и стратегии организации.

Далее следует отметить затраты, выделяемые на мероприятия корпоративной социальной ответственности. Затраты на мероприятия КСО ООО «Газпром трансгаз Томск» на планируемый период (2021–2022 гг.) представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Затраты планируемого периода на мероприятия КСО ООО «Газпром трансгаз Томск»

Мероприятия	Стоимость реализации на планируемый период, тыс. руб.
1.Охрана окружающей среды	55 961
2.Охрана труда	85 754
3.Повышение квалификации персонала	9 563
4.Социальная поддержка населения	22 462
5.Спонсорство	196 547
6.Спортивные программы	6 843
7.Благотворительные программы	2 457
8.Праздничные мероприятия	25 674
Всего	405 261

По данным таблицы 16 видно, что на планируемый период (2021–2022 гг.) затраты на мероприятия КСО ООО «Газпром трансгаз Томск» составляют 405 261 тыс. руб.

Для реализации на практике корпоративной социальной ответственности, компания ООО «Газпром трансгаз Томск» проявляет социальную активность, разрабатывая и реализуя социальные программы как внутренней, так и внешней направленности. Принимая решения о конкретной

программе КСО, менеджеры, разрабатывающие программы ориентируются на стоящие перед компанией цель, миссию и задачи.

После выявления стейкхолдеров, программ корпоративной социальной ответственности и затрат на них следует провести оценку эффективности программ и выработать рекомендации.

ООО «Газпром трансгаз Томск» зарекомендовал себя как социально-ответственная организация, которая активно участвует во многих некоммерческих и благотворительных проектах Томской области. Совместно с областной администрацией, общественным советом «Социальное партнерство» и рядом коммерческих организаций принимает активное участие в образовательной программе по поддержке томского студенчества.

ООО «Газпром трансгаз Томск» оказывает благотворительную помощь общественным организациям, учреждениям культуры, больницам.

Принципы социальной ответственности, согласно ISO 26000:

- подотчетность;
- прозрачность;
- этическое поведение;
- уважение интересов заинтересованных сторон;
- соблюдение верховенства закона;
- соблюдение международных норм поведения;
- соблюдение прав человека.

Стратегические приоритеты ООО «Газпром трансгаз Томск» в области устойчивого развития:

- повышение эффективности основной деятельности;
- развитие кадрового потенциала, соответствующего вызовам отраслевого развития;
- укрепление производственной безопасности;
- поддержка местных сообществ регионов присутствия;
- минимизация воздействия на окружающую среду;

- повышение энергоэффективности и оптимизация использования энергоресурсов;
- последовательное снижение показателей производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварийности и негативного воздействия на окружающую среду;
- организация безопасного производства.

Результатом осуществления социальных программ ООО «Газпром трансгаз Томск» является:

- позитивное влияние на рынок потребителей;
- позитивное влияние на акционерный капитал;
- привлечение высокопрофессиональных специалистов;
- создание положительной устойчивой репутации компании в Обществе.

ООО «Газпром трансгаз Томск» регулярно анализирует воздействие своей деятельности на окружающую среду и общество, внимательно оценивает потенциальное социальное и экологическое воздействие новых проектов. Компания поддерживает активный диалог со всеми заинтересованными сторонами и стремится учитывать их ожидания при принятии управленческих решений.

Таким образом, по результатам исследования видно, что особое внимание в ООО «Газпром трансгаз Томск» уделяется социальной политике. Среди основных приоритетов – достойный уровень зарплаты, обеспечение качественного медицинского обслуживания и отдыха сотрудников. Предприятие активно внедряет профессиональное обучение персонала и совершенствует работу с молодыми специалистами. Повышается социальная защищенность работников, развивается отраслевая система пенсионного обеспечения. Предприятие постоянно оказывает благотворительную помощь детским домам, школам, строит в Томской области социальные и спортивные объекты, поддерживает развитие спорта и творчества. Вклад предприятия в

строительство социальных и спортивных объектов – это не просто финансовая поддержка, это работа на имидж Томска и области. Все вышеперечисленное указывает на эффективность программ КСО ООО «Газпром трансгаз Томск».

Также можно сказать, что мероприятия корпоративной социальной ответственности, проводимые в ООО «Газпром трансгаз Томск», соответствуют целям и миссии компании. Преобладает внутренняя корпоративная ответственность, программы по которой отвечают интересам стейкхолдеров компании. Компания имеет тенденции к развитию социальной ответственности.

3 Разработка механизма оценки эффективности программ корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск»

3.1 Разработка механизма оценки эффективности программ внешней корпоративной социальной ответственности

В данном разделе, рассмотрев в первом разделе, что же такое корпоративная социальная ответственность и проанализировав во втором разделе деятельность, исследуя стратегию корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск», появляется возможность выявить проблему и предложить рекомендации по ее решению.

На базе SWOT-анализа (параграф 2.3, табл.13), а также проведения финансового анализа (параграф 2.2) можно выделить несколько проблем, касаемо корпоративной социальной ответственности, и предложить соответствующие рекомендации. Затем за основу взять одну проблему и разработать предложение по ее решению. Для наглядности составим таблицу 17.

Таблица 17 – Рекомендации по улучшению корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Томск»

Проблема	Рекомендация
Снижение стабильности и устойчивости предприятия за последний год	Влияние на работников с помощью программ КСО для повышения их производительности труда
Сложность оценки реализации программ КСО	Разработка методики оценки программ КСО
Осведомленность о всех программах КСО во всех подразделениях и филиалах	Усовершенствование применения социального маркетинга
Не все работники принимают участие в программах КСО	Повышение заинтересованности через мотивацию и стимулирование

В качестве главой проблемы исследования возьмем проблему сложности оценки реализации программ КСО. Необходимо ответить на вопрос, насколько полезны реализуемые программы для персонала во внутренней среде предприятия и во внешней среде для других стейкхолдеров. А также эффективно ли используются средства, выделяемые на реализацию

программ. Предложив рекомендации по решению данной проблемы, будет возможно использовать результат на усиление более эффективного влияния на работников, соответственно, на увеличение производительности работы персонала и повышение стабильности и устойчивости предприятия, а также улучшения имиджа предприятия.

Для начала рассмотрим механизм оценки эффективности программ внешней корпоративной социальной ответственности. Эффективность, в отличие от эффекта (затраты), это сравнение затрат с результатом. Поэтому необходимо сравнить выделенные затраты на программы КСО с их результатами.

В параграфе 2.4 (табл. 14) были выявлены прямые и косвенные стейкхолдеры.

Прямые:

- инвесторы;
- потребители;
- менеджеры высшего звена;
- прочие сотрудники компании;
- поставщики.

Косвенные:

- население города;
- экологические организации;
- благотворительные организации;
- прочие организации (спортивные школы, школы-интернаты, детские дома и др.).

Прямые стейкхолдеры влияют в большей степени на деятельность компании. Также на рисунке 12 в матрице анализа стейкхолдеров была выявлена закономерность: в основном преобладает одобрение по отношению к Компании со стороны стейкхолдеров, и замечено довольно высокое влияние

Компании на стейкхолдеров и наоборот. Прослеживается крепкая взаимосвязь.

Далее необходимо выделить программы внешней среды и затраты на них из всего перечня программ (табл. 18). Такие программы, как спортивные, благотворительные, праздничные и спонсорство, ни есть как во внешней, так и во внутренней среде. Поэтому необходимо выделить затраты, касающиеся только внешних программ.

Таблица 18 – Затраты на программы внешней КСО

Мероприятия	2018	2019	2020	Планируемый период 2021-2022
1. Охрана окружающей среды	68 696	62 322	59 912	55 961
2. Социальная поддержка населения	19 812	21 865	23 565	22 462
3. Спонсорство	131 565	130 969	110 505	131 031
4. Спортивные программы	4 971	5 311	4 530	4 562
5. Благотворительные программы	2 378	3 045	2 310	1 638
6. Праздничные мероприятия	19 783	19 173	15 717	17 116
Всего	178 510	242 686	216 539	232 770

По данным таблицы можно заметить, что в планируемом периоде выделяемых затрат на программы внешней корпоративной социальной ответственности выше, чем в 2020 году, а это значит, что идет упор на КСО и есть вероятность, что деятельность социальной ответственности повлияет положительно на всю деятельность ООО «Газпром трансгаз Томск» с учетом, что затраты выделены рационально, а для этого следует провести оценку и понять, так ли это или следует перераспределить средства для большей эффективности.

Оценка внешней корпоративной социальной ответственности включает в себя постоянный мониторинг обратной связи от стейкхолдеров, необходимо узнать, растет ли одобрение со стороны главных и второстепенных стейкхолдеров.

Таким образом, с помощью данных мониторинга будет возможно выявить программы, которые пользуются меньшим спросом, посчитать затраты, выделяемые на них и предложить, как лучше всего перераспределить средства для большей эффективности.

3.2 Разработка механизма оценки эффективности программ внутренней корпоративной социальной ответственности

Проведя оценку внешних программ корпоративной социальной ответственности, необходимо перейти к оценке внутренних программ. Так как программ много, а нужно знать одно, нужна ли каждая из них и в какой степени. «Поэтому применим методику расчета индекса вовлеченности персонала, чтобы узнать насколько вовлечен персонал.

Основные признаки вовлеченности работника:

1. Интерес к работе, который выражается в стремлении сделать свою работу как можно лучше и быстрее.
2. Понимание своих задач и способность самостоятельно расставлять приоритеты.
3. Высокий уровень инициативности.

Основным эффектом от вовлеченности персонала является повышение производительности труда и развитие организации за счет инициативы. Кроме того, чем выше вовлеченность персонала, тем лучше атмосфера в коллективе, выше уровень удовлетворенности персонала трудом в компании.

Таким образом, вовлеченность – комплексный показатель, измеряющий состояние корпоративной культуры компании и потенциал ее развития за счет равнодушия персонала к своей работе и к делам компании, в которой они работают.

Методика оценки уровня вовлеченности основана на алгоритме формирования вовлеченности. Понимая, каким образом формируется вовлеченность, можно оценить ситуацию по каждому фактору и вычислить индекс вовлеченности.

Данная методика предполагает, что вовлеченность персонала формируется из трех составляющих:

- вовлеченность во внутренние программы КСО;
- вовлеченность в рабочий процесс;

– инициативы и нацеленность на повышение эффективности своей работы и развитие компании»³¹.

Рассмотрим инструмент измерения вовлеченности во внутренние программы КСО (табл. 19).

Таблица 19 – Инструмент измерения вовлеченности во внутренние программы КСО

Внутренние программы КСО	Не знаю об этом, мне это не интересно	Не знаю, но хотел бы узнать	Знаю об этом	Хотел бы принимать участие в реализации	Принимаю участие в реализации	Сам участвую и вовлекаю коллег	Принимал участие в разработке этой задачи, координирую ее реализацию
Баллы	0	1	2	3	4	5	6
Охрана труда					+		
Повышение квалификации персонала						+	
Спонсорство						+	
Спортивные программы						+	
Благотворительные программы						+	
Праздничные мероприятия						+	

Оценка производилась на счет наблюдения за работниками ООО «Газпром трансгаз Томск» и их отношения к Компании. В данной таблице учитывается среднее значение по каждой позиции. Но в целом можно сказать, что большинство сотрудников сами участвуют в программах и вовлекают других.

Далее необходимо рассмотреть следующий инструмент – инструмент измерения вовлеченности в рабочий процесс, т.е. на сколько работники заинтересованы работой в целом (табл. 20 – Приложение Б).

По результатам Приложения Б можно заметить, что в целом работники понимают свои функции и довольны своей работой, также мнение каждого работника ценится, а достижения вознаграждаются, однако, были замечены и негативные отзывы, связанные с какими-то личными проблемами, но они преобладают в минимальной степени.

³¹ Методика расчета индекса вовлеченности персонала // «HR-Portal» – URL: <https://hr-portal.ru/tool/metodika-rascheta-indeksa-vovlechenosti-personala> (дата обращения: 05.06.21)

Теперь, непосредственно, перейдем к третьему инструменту – инструмент измерения инициативности (табл. 21). За каждый ответ будь то согласие или несогласие, начисляется по одному баллу.

Таблица 21 – Инструмент измерения инициативности

Утверждение	Да	Нет
Каждый сотрудник должен знать, какие задачи приоритетны, и выполнять работу не ожидая указаний	+	
Если корпоративная вечеринка перерастает в производственное совещание – это нормально, значит, люди увлечены своей работой		+
Говорят, что нужно быть осторожным с проявлением инициативы, т.к. она наказуема исполнением		+
Если увлечен работой, что забываешь о своих личных проблемах	+	
Нужно интересоваться работой коллег и помогать им	+	
Хороший работник всегда откликается на призывы руководства представить свои предложения	+	
Достаточно просто хорошо делать свою работу, инициатива и творческий подход могут и навредить		+
Если есть идеи по улучшению работы, нужно обязательно их высказывать	+	
Итого	5	3

По результатам данного инструмента можно заметить, что согласие в данных утверждениях преобладает и составляет 5 баллов, а несогласие – 3. В целом работники достаточно инициативны.

Далее на основании приведенных вопросов рассчитывается индекс вовлеченности (табл. 22). Индекс вовлеченности может быть в пределах от 0 до 100.

Таблица 22 – Шкалы и веса, составляющих вовлеченности

Показатель вовлеченности	Шкала вопросов (баллы)	Количество вопросов	Индекс по показателю (баллы)
Вовлеченность в во внутренние программы КСО	От 0 до 6	6	От 0 до 12
Вовлеченность в рабочий процесс	От 0 до 4	11	От 0 до 44
Инициативность	От 0 до 1	8	От 0 до 8
Вовлеченность работников в целом			От 0 до 100

Из приведенных выше опросов, необходимо рассчитать индекс вовлеченности работников (табл. 23).

Таблица 23 – Индекс вовлеченности работников

Показатель вовлеченности	Расчет	Итого
Вовлеченность в во внутренние программы КСО	$4 + (5 * 5)$	29
Вовлеченность в рабочий процесс	$4 * 5 + 3 * 3 + 2 * 3$	35
Инициативность	$1 * 5$	5
Индекс вовлеченности	$29 + 35 + 5$	69

Таким образом, индекс вовлеченности данного работника выше среднего (табл. 24).

Таблица 24 – Уровни вовлеченности

Уровень вовлеченности	Индекс вовлеченности
Низкий уровень вовлеченности	От 0 до 20
Уровень вовлеченности ниже среднего	От 20 до 40
Средний уровень вовлеченности	От 40 до 60
Уровень вовлеченности выше среднего	От 60 до 80
Высокий уровень вовлеченности	От 80 до 100

По результатам исследования можно сделать вывод о том, что вовлеченность сотрудников высокая, но не на максимальном уровне. Поэтому уже можно сказать, что следует повышать уровень вовлеченности для большей эффективности работы предприятия.

В таблице 25 выделены затраты на программы внутренней корпоративной социальной ответственности.

Таблица 25 – Затраты на программы внутренней КСО

Мероприятия	2018	2019	2020	Планируемый период 2021-2022
1. Охрана труда	57 569	49 326	48 989	85 754
2. Повышение квалификации персонала	10 673	9 542	8 887	9 563
3. Спонсорство	65 783	65 485	55 252	65 516
4. Спортивные программы	2 486	2 656	2 265	2 281
5. Благотворительные программы	1 189	1 523	1 155	819
6. Праздничные мероприятия	9 892	9 587	7 859	8 558
Всего	147 591	88 792	75 418	172 491

Исходя из данных таблицы можно сказать о том, что в будущем периоде ООО «Газпром трансгаз Томск» планирует выделить больше средств на программы внутренней корпоративной социальной ответственности по сравнению с 2019 и 2020 годами при вовлеченности выше среднего. Данная

тенденция не плохая, но для большей эффективности следует больше вовлеченности сотрудников, для этого следует повысить их мотивацию, либо на данном этапе можно снизить затраты, определив какие программы меньше всего пользуются спросом. Для этого необходимо провести более детальную оценку программ, провести мониторинг так же, как и по внешней корпоративной социальной ответственности, выявить программы, пользующиеся меньшим спросом, определить на них затраты и перераспределить средства для большей эффективности.

3.3 Ожидаемый эффект от предложенных мероприятий

В ООО «Газпром трансгаз Томск» программы корпоративной социальной ответственности разнообразные и охватывают максимальное количество стейкхолдеров. Однако, как и любая программа КСО, программа Компании может иметь нелинейные результаты – когда максимум затрат приводит к минимуму результата. Поэтому возникла потребность в предложении методики оценки программ социальной ответственности.

Задача заключалась в предложении оценки внешней и внутренней корпоративной социальной ответственности. Оценка внешней КСО, как и внутренней позволит выявить малоэффективные программы, а, следовательно, перераспределить средства и повысить эффективность как социальную ответственность, так и деятельность предприятия в целом. К тому же оценка внутренней КСО также позволит выявить уровень вовлеченности персонала, а это значит, что будет возможно предпринять соответствующие меры и повысить как производительность труда, так и участие в социальных программах.

Для проведения оценки необходимы затраты, а именно, на составление, проведение опросов, анализ результатов, но эти затраты не сравнятся с теми, которые выделяются на программы. Поэтому в итоге оценка позволит избавиться от нерабочих или мало востребованных программ и сосредоточиться на тех программах, которые приводят к значимому

социальному результату, который в конечном итоге влияет на другие сферы деятельности предприятия.

Таким образом, предприятие получит от проведения оценки корпоративной социальной ответственности как социальный, так и экономический эффект. Данный вклад будет являться, как одним из путей развития и повышения эффективности предприятия в целом.

Однако для решения выбранной проблемы «существуют еще способ оценки программ КСО. Существует два основных подхода к оценке эффективности социальных программ^{32,33}:

1. С помощью количественных и качественных показателей социальной деятельности;
2. По воздействию на финансовые и производственные показатели деятельности предприятия.

Первый вариант оценки предполагает выбор определенного перечня показателей деятельности предприятия в области КСО и затем, как правило, расчет некоего интегрального критерия, характеризующего совокупное влияние выбранных параметров. При этом показатели, влияющие на эффективность функционирования системы КСО, подразделяются в зависимости от формы их оценки на два вида: качественные – оцениваются только по наличию или отсутствию, количественные – соответственно имеющие количественное измерение.

К качественным показателям, как правило, относят:

- наличие на предприятии документальной и нормативной базы в области КСО и ее соответствие международным стандартам;

³² Думова Л.В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4.; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=13931> (дата обращения: 05.06.21)

³³ Нефедьева Е.И., Гуляева А.И. Корпоративная социальная ответственность крупного производственного предприятия (социологический аспект) // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 9. – С. 795-818. – URL: <https://1economic.ru/lib/110806> (дата обращения: 05.06.21)

- наличие в штатной структуре предприятия специальных подразделений (отделов, управлений), отвечающих за социальную деятельность.

Перечень количественных показателей, используемых для оценки эффективности социальных программ, достаточно широк и включает в себя следующие группы:

- затраты на развитие персонала, включающие в себя заработную плату, социальные выплаты работникам, затраты на обучение и переподготовку работников;

- затраты на развитие местного сообщества, включающие различные социальные и благотворительные программы и затраты на улучшение экологической ситуации.

При использовании второго варианта оценки в качестве показателей финансовой деятельности рассматривают выручку предприятия, валовую или чистую прибыль, а производственную деятельность оценивают по общей или удельной производительности» [32],[33].

В данном случае используется разнонаправленная корпоративная социальная ответственность, поэтому первый вариант оценки подходит больше, так как он позволяет оценить программы с большей точностью и в полном объеме в отличие от других методов.

«В зависимости от формы оценки параметров, используемых для оценки эффективности системы корпоративной социальной ответственности, существующие методики оценки можно условно разделить на три группы.

К первой группе относятся методики, основанные на определении только качественных показателей. Ко второй группе относятся методики, основанные на определении только количественных показателей. К третьей группе относятся методики, использующие как количественные, так и качественные показатели оценки уровня эффективности КСО.

В целом можно констатировать, что методики третьей группы являются более предпочтительными, так как они позволяют учитывать

влияние на уровень развития системы корпоративной социальной ответственности более полного перечня показателей.

В предлагаемой модели оценки эффективности системы КСО на предприятии показателем, характеризующим уровень развития социальной ответственности, является интегральный коэффициент, определяющий совокупное влияние качественных и количественных параметров:

$$K_{\text{инт}} = K_{\text{кач}} \cdot K_{\text{кол}}, \quad (1)$$

где $K_{\text{кач}}$ – коэффициент, учитывающий соответствие качественным признакам;

$K_{\text{кол}}$ – коэффициент, учитывающий влияние количественных параметров.

Перечень предлагаемых качественных признаков эффективности КСО, основанный на положениях международной организации «Глобальная инициатива по отчетности», включает в себя:

- наличие трудового договора;
- наличие общих документов, регламентирующих социальную деятельность предприятия;
- наличие ежегодных публичных отчетов о деятельности предприятия в области КСО в открытом доступе;
- наличие в организационной структуре специализированного подразделения, отвечающего за социальную деятельность.

Количественные показатели, определяющие уровень развития системы КСО, по сферам воздействия разбиты на две группы:

1. Производственный персонал предприятия;
2. Местное сообщество.

Таким образом, коэффициент, учитывающий влияние количественных параметров, будет определяться из выражения:

$$K_{\text{кол}} = \frac{K_{\text{перс}} + K_{\text{сообщ}}}{2}, \quad (2)$$

где $K_{\text{перс}}$ – коэффициент эффективности социальной политики по отношению к персоналу;

$K_{\text{сообщ}}$ – коэффициент эффективности социальной политики по отношению к местному сообществу.

В предлагаемой модели эффективность социальной работы с персоналом определяется изменением следующих параметров:

- среднемесячная заработная плата (ЗП);
- количество рабочих мест (ССЧ);
- затраты на внутренние социальные программы (СОЦ);
- доля работников, прошедших обучение и переподготовку (ПП);
- доля работников, получивших производственные травмы (ТР).

Эффективность социальной политики по отношению к местному сообществу определяется изменением таких параметров, как:

- затраты на внешние социальные программы (СП);
- затраты на экологические программы (ЭК).

В таблице 26 приведены коэффициенты измерения количественных параметров реализации работы системы КСО на предприятии.

Таблица 26 – Коэффициенты измерения количественных параметров реализации работы системы КСО на предприятии

Наименование группы параметров	Наименование коэффициента	Формула для определения коэффициента	Расчет
Социальная работа с персоналом	коэффициент изменения среднемесячной заработной платы работающих	$K_{\text{зп}} = \frac{\text{ЗП}_i}{\text{ЗП}_{\text{баз}}} \cdot K_d$	$K_{\text{зп}} = \frac{223\,496}{310\,773} \cdot 0,1 = 0,07$
	коэффициент изменения среднесписочной численности работающих	$K_{\text{ссч}} = \frac{\text{ССЧ}_i}{\text{ССЧ}_{\text{баз}}}$	$K_{\text{ссч}} = \frac{46\,759}{45\,956} = 1,02$
	коэффициент изменения затрат на внутренние социальные программы	$K_{\text{соц}} = \frac{\text{СОЦ}_i}{\text{СОЦ}_{\text{баз}}} \cdot K_d$	$K_{\text{соц}} = \frac{75\,418}{147\,591} \cdot 0,1 = 0,05$

	коэффициент изменения доли работников, прошедших обучение и переподготовку	$K_{пп} = \frac{ПП_i}{ПП_{баз}}$	$K_{пп} = \frac{32\,564}{29\,857} = 1,09$
	коэффициент изменения доли работников, получивших производственные травмы	$K_{тр} = \frac{ТР_{баз}}{ТР_i}$	$K_{тр} = \frac{8\,756}{9\,221} = 0,94$
Социальная работа с местным сообществом	коэффициент изменения затрат на внешние социальные программы	$K_{сп} = \frac{СП_i}{СП_{баз}} \cdot K_d$	$K_{сп} = \frac{216\,539}{178\,510} = 1,21$
	коэффициент изменения затрат на экологические программы	$K_{зп} = \frac{ЭК_i}{ЭК_{баз}} \cdot K_d$	$K_{зп} = \frac{59\,912}{68\,696} \cdot 0,1 = 0,09$

где K_d – коэффициент дисконтирования.

В результате формулы для расчета коэффициента эффективности социальной политики по отношению к персоналу предприятия ($K_{перс}$) и по отношению к местному сообществу ($K_{сообщ}$) примут вид:

$$K_{перс} = K_{зп} \cdot a_{зп} + K_{ссч} \cdot a_{ссч} + K_{соц} \cdot a_{соц} + K_{пп} \cdot a_{пп} + K_{тр} \cdot a_{тр}, \quad (3)$$

$$K_{сообщ} = K_{сп} \cdot a_{сп} + K_{эк} \cdot a_{эк}, \quad (4)$$

где a_i – поправочные коэффициенты, учитывающие значимость каждого параметра при оценке общего уровня реализации социальной ответственности» [32],[33].

Следующий этап работы – расчет интегрального показателя для ООО «Газпром трансгаз Томск». Так как данные предприятия – конфиденциальная информация, поэтому для расчетов берется 10% от данных ПАО «Газпром», которые находятся в свободном доступе на официальном сайте.

$$K_{перс} = 0,07 \cdot 0,2 + 1,02 \cdot 0,3 + 0,05 \cdot 0,2 + 1,09 \cdot 0,1 + 0,94 \cdot 0,2 = 0,627$$

$$K_{сообщ} = 1,21 \cdot 0,2 + 0,09 \cdot 0,1 = 0,251$$

$$K_{кол} = \frac{0,627 + 0,251}{2} = 0,439$$

«Качественный коэффициент можно определить исходя из классификации предприятия в зависимости от уровня развития КСО (табл. 27)

Таблица 27 – Классификация предприятий в зависимости от уровня развития КСО

Наименование группы	Характеристики	Величина коэффициента качественных параметров, ($K_{\text{кач}}$)
Низкий уровень развития системы КСО	Наличие не более чем одного признака	0,3
Средний уровень развития системы КСО	Наличие двух-трех признаков	0,6
Высокий уровень развития системы КСО	Наличие всех перечисленных признаков	1,0

Таким образом, так как ООО «Газпром трансгаз Томск» имеет трудовой договор, общие документы, регламентирующие социальную деятельность предприятия, а также есть в организационной структуре специализированное подразделение, отвечающего за социальную деятельность, но нет, в отличие от ПАО «Газпром», ежегодных публичных отчетов о деятельности предприятия в области КСО в открытом доступе, качественный коэффициент равен 0,6.

$$K_{\text{инт}} = 0,6 \cdot 0,4 = 0,24$$

В целом модель позволяет определить динамику развития системы корпоративной социальной ответственности на предприятии по величине интегрального коэффициента (формула 1). Сравнение значений интегрального коэффициента в анализируемом и базовом периодах позволяет выявить тенденцию КСО на предприятии.

Таким образом, на основании проведенного анализа существующих методик оценки эффективности системы корпоративной социальной ответственности разработана методика, базирующаяся на определении интегрального показателя, включающего количественные и качественные оценки» [32],[33].

Поэтому можно сделать вывод о том, что большое количество программ и затрат на КСО могут при этом отражаться в достаточно невысоком интегральном показателе.

Благодаря всем вышеперечисленным методам оценки социальной ответственности можно определить эффективность использования внешних и внутренних программ КСО, вовлеченность персонала в деятельность предприятия, а также динамику развития систем корпоративной социальной ответственности.

Результаты оценки позволят выявить малоэффективные программы, перераспределить затраты на программы более рационально, убрать недействующие программы, а также выявить уровень динамики развития систем КСО для его дальнейшего повышения и более эффективной работы предприятия. Что способствует увеличению производительности, стабильности и устойчивости предприятия, а также улучшению имиджа.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа	ФИО
3А71	Юрковой А.П.

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	38.03.02 Менеджмент
Уровень образования	бакалавр		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	Проанализировать корпоративную социальную ответственность в нефтегазовой отрасли: <ul style="list-style-type: none"> – в России; – за рубежом.
Список законодательных и нормативных документов по теме	Стандарты: <ul style="list-style-type: none"> – ISO 26000:2010; – GRI; – ГД ООН; – AA 1000; – ISO 26000; – AA1000SES.
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
Анализ нефтегазовой отрасли в области КСО в России и за рубежом	Проанализировать корпоративную социальную ответственность в нефтегазовой отрасли: <ul style="list-style-type: none"> – в России – за рубежом.
Перечень графического материала:	
Таблица 28	Стандарты КСО, используемые российскими нефтегазовыми компаниями

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Н.В.	к.филос.наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3А71	Юркова А.П.		

4 Корпоративная социальная ответственность в нефтегазовой отрасли в России и за рубежом

Под корпоративной социальной ответственностью (КСО) обычно понимается ответственность организации за ее воздействие на общество и окружающую среду через прозрачное, правомерное и этическое поведение, которое интегрировано в деятельность организации, содействует устойчивому развитию и учитывает ожидания заинтересованных сторон³⁴.

Поскольку концепция КСО является междисциплинарной, возникшей на стыке социально-экономических и гуманитарных дисциплин, таких, как экономика, менеджмент, социология, философия и этика, в трактовке сущности КСО представители разных наук придерживаются различных методологических традиций, которые в самом обобщенном виде можно определить, как нормативный и инструментальный подходы.

Одним из наиболее значительных типов рисков, с которыми сталкиваются компании нефтегазовой отрасли, являются техногенные риски, которые способны причинить значительный экологический вред, либо вред жизни и здоровью людей. Такой вред может повлечь для компании значительные убытки и надолго испортить ее репутацию. Примером может служить разлив нефти, произошедший 24 марта 1989 года в результате аварии супертанкера «Эксон Валдиз» в проливе Принца Вильгельма в акватории американского штата Аляска. Компания Эксон Мобил потратила более 4,3 миллиарда долларов США на преодоление последствий аварии, включая компенсационные выплаты, выплаты за очистку побережья и штрафы. Компания добровольно выплатила компенсацию более 11 000 жителям Аляски и предприятий в течение года после разлива.

22 апреля 2010 года произошла крупнейшая в современной истории катастрофа на шельфе, когда морская буровая платформа Deepwater Horizon

³⁴ Стандарт ИСО 26000:2010 // «Руководство по социальной ответственности» – URL: <https://www.iso.org/ru/iso-26000-social-responsibility.html> (дата обращения: 17.06.21)

затонула у побережья американского штата Луизиана, что привело к крупнейшему в истории США разливу нефти. На момент аварии платформой управляла нефтегазовая компания «Бритиш Петролеум» (BP), которая в 2013 году потратила более 14 миллиардов долларов на выплату различного рода возмещений³⁵.

В результате подобных инцидентов нефтегазовые компании были вынуждены прикладывать значительные усилия, для восстановления своей репутации и предотвращения и/или преодоления негативных последствий своей деятельности. Так, например, компания Эксон Мобил привлекла ведущих мировых ученых, для изучения воздействия разлива нефти «Вальдеза» на экологию региона, стала использовать для перевозки нефти исключительно двухкорпусные суда, проводить постоянные учения по ликвидации разливов нефти и так далее³⁶.

Еще одной особенностью нефтегазовой отрасли состоит в том, что крупнейшие нефтегазовые компании, как правило, являются транснациональными и действуют не в одной, а во многих странах, на территории которых расположены нефтегазовые месторождения. В случае, когда транснациональные нефтегазовые компании работают в развивающихся странах, добыча природных ресурсов может порождать проблемы взаимодействия с национальными правительствами, местными органами власти и населением. Официальные лица и местное население нередко крайне отрицательно относятся к международным нефтегазовым компаниям, в ситуациях, когда добыча нефти и газа не ведет к улучшению условий жизни местного сообщества, но при этом возрастают экологические риски. Также существуют политические риски.

³⁵ Разлив нефти в Мексиканском заливе 22 апреля 2010 года // «РИА Новости» – URL: <https://ria.ru/20140422/1004524045.html> (дата обращения: 17.06.21)

³⁶ Разлив нефти с танкера «Валь-дез» 12 сент. 2018. // «ExxonMobil» – URL: <https://www.exxonmobil.ru/ru-RU/Energy-and-technology/Tools-and-processes/Risk-management-and-safety/The-Valdez-oil-spill#Обзор> (дата обращения: 17.06.21)

Помимо техногенных и политических рисков, в развивающихся странах для нефтегазовых компаний также существует угроза возникновения рисков обвинений в нарушении прав человека. Это связано с тем, что ресурсы нефти и газа нередко находятся в странах, где применяются такие практики трудовых отношений и охраны труда, которые не соответствуют стандартам МОТ и законодательству развитых стран. Хотя следование более низким стандартам соответствует местному законодательству, подобная практика серьезно ухудшает международную репутацию нефтегазовых компаний.

В подобных ситуациях внедрение программ КСО в деловую практику нефтегазовых компаний может рассматриваться как рациональная стратегия снижения рисков³⁷.

В России нефтегазовые компании довольно активно осуществляют социально ориентированную политику. Компании отрасли тратят от 1 до 4% годовой чистой прибыли на социальные инвестиции, что примерно соответствует уровню крупнейших зарубежных нефтегазовых транснациональных компаний (ТНК)³⁸.

Примерно с середины 2000-х годов компании отрасли регулярно выпускают отчеты по устойчивому развитию, части которых посвящены деятельности по реализации социальных проектов. Такие отчеты есть практически у всех российских вертикально-интегрированных нефтяных компаний (ВИНК), за исключением «Газпрома» (выпускал только в 2010 году) и «Сургутнефтегаза». Следует отметить, что отсутствие такого отчета не говорит о низком уровне КСО. Так, «Газпром» в России является лидером по масштабу социально ориентированных проектов, что объясняется характером бизнеса и наличием дочерних компаний практически во всех регионах страны.

³⁷ Корпоративная социальная ответственность как стратегия минимизации рисков в деятельности зарубежных нефтегазовых компаний // «Cyberleninka» – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-strategiya-minimizatsii-riskov-v-deyatelnosti-zarubezhnyh-neftegazovyh-kompaniy> (дата обращения: 17.06.21)

³⁸ Социальная ответственность нефтегазовых компаний // «Энергетический бюллетень» – URL: <https://ac.gov.ru/files/publication/a/7047.pdf> (дата обращения: 17.06.21)

Компании публикуют нефинансовые отчеты для того, чтобы информировать заинтересованных сторон о ключевых направлениях деятельности и результатах в экономической, социальной и экологической сферах с позиции устойчивого развития как компании, так и общества. В таблице 28 представлены стандарты КСО, которые используют российские нефтегазовые компании³⁹.

Таблица 28 – Стандарты КСО, используемые российскими нефтегазовыми компаниями

Компания	Стандарты КСО
ПАО «Газпром нефть»	GRI, ISO 26000
ПАО «Лукойл»	ГД ООН, GRI, Базовые индикаторы результативности РСПП
ПАО «Татнефть»	GRI, AA 1000, ISO 26000, Социальная хартия российского бизнеса
ПАО «Новатэк»	GRI, AA1000SES, ISO 26000
ПАО «НК Роснефть»	ГД ООН, GRI
«Сахалин Энерджи Инвестмент Компании Лтд.»	ГД ООН, GRI
ПАО АНК «Башнефть»	GRI
АО «Зарубежнефть»	GRI

Сегодня проблемы нефтегазовой промышленности не остаются без внимания и активно решаются ведущими российскими компаниями. Для минимизации влияния на общество и окружающую среду социально ответственные предприятия принимают соответствующие меры. Например, компания «Сахалин Энерджи» на постоянной основе осуществляет экологический контроль за:

- воздействием на атмосферный воздух;
- использованием водных ресурсов и воздействием на водные объекты;
- процессом обращения с отходами.

С целью снижения выбросов в атмосферу компания разработала план по уменьшению количества газа, сжигаемого на факельных установках платформ. Для этого используются газовые турбины, оборудованные

³⁹ Применение стандартов КСО для российских компаний нефтегазовой отрасли // «Интеллектуальное управление бизнес-процессами в промышленности» – URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/68136/1/978-5-8295-0582-0_2018-28.pdf (дата обращения: 17.06.21)

устройством, снижающим объем таких вредных веществ как оксид азота и оксид углерода. Также на предприятии применяются факельные установки, оборудованные системой подачи добавочного газа с целью повышения турбулентности (данный процесс обеспечивает сжигание газа в бессажевом режиме).

Компания «Сахалин Энерджи» постоянно стремится к максимальному сокращению задействования водных ресурсов в производстве, а также снижению пагубного влияния на окружающую среду посредством сброса сточных вод.

Постоянный мониторинг в регионах присутствия проводит компания «Новатэк». В ходе мониторинга изучается состояние окружающей среды, берутся пробы почвы, вод, донных отложений, грунтов, проверяется уровень биоразнообразия (животных, растений и микроорганизмов).

На сегодняшний день в компании успешно функционирует Интегрированная система управления вопросами охраны окружающей среды, охраны труда и промышленной безопасности, соответствующая международным стандартам OHSAS 18001:2007 и ISO 14001:2004.

Что касается промышленной безопасности и охраны труда, то «Новатэк» непрерывно совершенствует свою «Интегрированную систему промышленной безопасности и охраны труда», повышает квалификацию своих сотрудников, а также использует передовые технологии. В соответствии с Федеральным законом «О промышленной безопасности опасных производственных объектов», во всех дочерних филиалах компании разработана и успешно применяется система производственного контроля, а также создана специальная комиссия, периодически осуществляющая проверки по соблюдению требований охраны труда и производственной безопасности⁴⁰.

⁴⁰ КСО и нефтегазовый сектор России // «Sustainable business» – URL: <https://csrjournal.com/13782-kso-i-neftegazoviy-sektor-rossii-sushhestvennye-voprosy-problemy-i-ix-reshenie.html> (дата обращения: 17.06.21)

Таким образом, в нефтегазовой отрасли, независимо от страны, или территории, КСО имеет принципиальное значение, так как позволяет нефтегазовым компаниям сгладить значительные технологические, политические и иные риски. Игнорирование компаниями необходимости в реализации программ КСО, учитывающих специфику их деятельности в регионе присутствия, способно нанести значительный репутационный ущерб, который, в свою очередь, неизбежно влечет серьезные убытки. Отсутствие контакта с местным населением, игнорирование его нужд и интересов, не позволит разработать и применить действительно эффективные программы КСО.

В настоящее время, разнообразные программы КСО, нацеленные на развитие долгосрочных отношений с местным населением и социальное развитие территорий, являются инструментом предотвращения и минимизации рисков, активно используемым зарубежными компаниями нефтегазовой отрасли в регионах своего присутствия.

Заключение

Подводя итог исследования, можно сказать, что корпоративная социальная ответственность сегодня – это один из способов влияния организацией на происходящие в пределах ее интересов процессы. Это создание, улучшение условий труда и жизненного уровня работников, или же их семей. Возможна деятельность на более масштабных уровнях, касающихся всего общества или конкретно тех слоев, которых касается деятельность предприятия.

В процессе написания дипломной работы проанализирована деятельность ООО «Газпром трансгаз Томск» в области оценки корпоративной социальной ответственности.

Компания является 100-процентным дочерним предприятием ПАО «Газпром». ООО «Газпром трансгаз Томск» – динамично развивающееся предприятие. Основным производством предприятия является поставка газа до потребителя.

Проблема исследования заключается в сложности оценки реализации программ КСО. Необходимо ответить на вопрос, что нужно сделать для того, чтобы оценить реализуемые программы для персонала во внутренней среде предприятия и во внешней среде для других стейкхолдеров. А также эффективно ли используются средства, выделяемые на реализацию программ.

Данная проблема решается через разработку механизма оценки реализации программ для дальнейшего повышения стабильности, устойчивости и производительности предприятия, а также улучшения его имиджа через более эффективное влияние на сотрудников с помощью социальной ответственности.

Для выявления проблемы был проведен отдельно финансовый анализ для понимания экономического положения предприятия. Также были проведены анализ факторов макросреды предприятия и PESTLE-анализ для выявления возможностей и угроз. Был использован такой инструмент, как 5

сил Портера и проведен анализ факторов микроокружения для более детальной проработки внешней среды предприятия. Также был проведен SWOT-анализ, который базировался на анализе внутренней среды для выявления сильных и слабых сторон предприятия.

Далее был разработан механизм оценки для внешней и внутренней среды. Для внешней среды было выявлено, чтобы провести оценку, необходим постоянный мониторинг программ, соответствуют ли выделенные затраты результатам. Для внутренней среды была рассчитана вовлеченность персонала как в работу, так и в корпоративную социальную ответственность. Для более детальной оценки было выявлено, что также понадобится мониторинг. Все эти способы дадут ответ, какие именно программы малоэффективны, какие вообще не пользуются спросом и как лучше всего перераспределить средства для большей эффективности.

Также были выделены два основных подхода к оценке реализации социальных программ:

- с помощью количественных и качественных показателей социальной деятельности;
- по воздействию на финансовые и производственные показатели деятельности предприятия.

Первый вариант оценки предполагает выбор определенного перечня показателей деятельности предприятия в области корпоративной социальной ответственности и затем, как правило, интегрального критерия, характеризующего совокупное влияние выбранных параметров. При этом показатели, влияющие на эффективность функционирования системы КСО, подразделяются в зависимости от формы их оценки на два вида: качественные – оцениваются только по наличию или отсутствию, количественные – соответственно, имеющие количественное измерение.

При использовании второго варианта оценки в качестве показателей финансовой деятельности рассматривают выручку предприятия, валовую или

чистую прибыль, а производственную деятельность оценивают по общей или удельной производительности.

В данном случае используется разнонаправленная корпоративная социальная ответственность, поэтому первый вариант оценки подходит больше, так как он позволяет оценить программы с большей точностью и в полном объеме в отличие от других методов.

В первом варианте в зависимости от формы оценки параметров, используемых для оценки системы корпоративной социальной ответственности, существующие методики оценки можно условно разделить на три группы:

- качественные;
- количественные;
- качественно-количественные.

В целом можно констатировать, что методики третьей группы являются более предпочтительными, так как они позволяют учитывать влияние на уровень развития системы корпоративной социальной ответственности более полного перечня показателей.

Модель позволяет определить динамику развития системы корпоративной социальной ответственности на предприятии по величине интегрального коэффициента (формула 1). Сравнение значений интегрального коэффициента в анализируемом и базовом периодах позволяет выявить тенденцию КСО на предприятии.

Расчеты показали, что интегральный показатель равен 0,24, это означает, что большое количество программ и затрат на КСО могут при этом отражаться в достаточно невысоком интегральном показателе.

Таким образом, на основании проведенного анализа существующих методик оценки эффективности системы корпоративной социальной ответственности разработан механизм оценки, базирующийся мониторинге, выявления вовлеченности и на определении интегрального показателя, включающего количественные и качественные оценки.

Список использованных источников

1. Суворов Н.С. О юридических лицах по римскому праву. М., 2000. С.67.
2. Герваген Л.Л. Развитие учения о юридическом лице. СПб., 1888. С. 18-24.
3. Публичная корпорация в правовых системах и российский опыт // «Lib.Sale» – URL: <https://lib.sale/uchebnik-teoriya-istoriya-gosudarstva/publichnaya-korporatsiya-pravovyih-sistemah-110269.html> (дата обращения: 01.04.21)
4. Сыродоева О.Н. Проблемы юридической личности в законодательстве США // Правоведение. 1992. № 4. С. 26.
5. Шедевры технологий 19-го века. Пульмановские вагоны // «Livejournal» – URL: <https://astlena.livejournal.com/1414205.html> (дата обращения: 01.04.21)
6. Цит.: Корпоративная социальная ответственность: учеб. для бакалавров / под ред. Э.М. Короткова. М.: Юрайт, 2012.
7. Этапы становления концепции корпоративной социальной ответственности // «Studbooks.net» – URL: https://studbooks.net/1493671/menedzhment/etapy_stanovleniya_korporativnoy_sotsialnoy_otvetstvennosti (дата обращения: 01.04.21)
8. Система КСО и ее макро- и микрорегуляторы // «Studme.org» – URL: https://studme.org/39626/menedzhment/sistema_kso_makro-mikroregulyatory (дата обращения: 01.04.2021)
9. Принципы бизнеса // «Студопедия.нет» – URL: https://studopedia.net/1_35493_printsip--ekonomicheskoe-i-sotsialnoe-vliyanie-biznesa-k-progressu-spravedlivosti-i-mirovomu-soobshchestvu.html#:~:text=Декларация%20Ко%20«Принципы%20бизнеса»%20принята,восточной%20и%20западной%20деловых%20культур (дата обращения: 01.04.21)

10. Направления КСО // «Studme.org» – URL: <https://studme.org/176347/menedzhment/napravleniya> (дата обращения: 01.04.21)
11. Маркетинг социально-значимой проблемы (CRM) // «Справочник» – URL: https://spravochnick.ru/marketing/marketing_socialno-znachimoy_problemy_crm/ (дата обращения: 01.04.21)
12. Модели корпоративной социальной ответственности: зарубежный опыт // «Студопедия» – URL: https://studopedia.ru/6_97017_tema--modeli-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-zarubezhniy-opit.html#:~:text=Экономика%20США%20характеризуется%20минимальным%20вмешательством,разнообразных%20социальных%20проблем%20посредством%20бизнеса (дата обращения: 01.04.21)
13. Корпоративная социальная ответственность компании // «HR-портал» – URL: <https://hr-portal.ru/article/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-kompanii> (дата обращения: 01.04.21)
14. Крупнейшие мировые компании // «Поставщики машин и оборудования» – URL: <https://www.oborudunion.ru/largest> (дата обращения: 01.04.21)
15. Опыт компаний Европейского Союза в реализации корпоративной социальной ответственности // «Экономические исследования и разработки. Научно-исследовательский журнал» – URL: <http://edrij.ru/article/07-06-17> (дата обращения: 01.04.21)
16. Развитие Корпоративной социальной ответственности в странах Восточной Европы // «Studwood.ru» – URL: https://studwood.ru/706660/ekonomika/razvitie_korporativnoy_sotsialnoy_otvetstvennosti_v_stranah_vostochnoy_evropy (дата обращения: 01.04.21)
17. Справедливая торговля - социальный бизнес на борьбе с бедностью // «Cloudwatcher» – URL: <http://cloudwatcher.ru/analytics/1/view/70/> (дата обращения: 01.04.21)
18. Азиатская модель социальной ответственности // «Ozlib.com» – URL:

- https://ozlib.com/858962/ekonomika/aziatskaya_model_sotsialnoy_otvetstvennosti
(дата обращения: 01.04.21)
19. Корпоративная социальная ответственность в азиатских странах
// Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» – URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-v-aziatskih-stranah> (дата обращения: 01.04.21)
20. Лекции КСО // «Studfiles» – URL:
<https://studfile.net/preview/9833992/#:~:text=«КСО%20-%20это%20добровольный%20вклад,а%20также%20финансовые%20средства%20компаний> (дата обращения: 01.04.21)
21. Меморандум о принципах КСО Ассоциации менеджеров России
// «Bstudy.net» – URL:
https://bstudy.net/626419/ekonomika/memorandum_printsipah_assotsiatsii_menedzherov_rossii (дата обращения: 01.04.21)
22. 200 крупнейших частных компаний России // «Forbes» – URL:
<https://www.forbes.ru/rating/409143-200-krupneyshih-chastnyh-kompaniy-rossii-2020-reyting-forbes> (дата обращения: 01.04.21)
23. Социальный аудит и нефинансовая отчетность // «Studme.org» – URL:
https://studme.org/39680/menedzhment/sotsialnyy_audit_nefinansovaya_otchetnost (дата обращения: 01.04.21)
24. «Газпром трансгаз Томск» сегодня // ООО «Газпром трансгаз Томск» – URL: <https://tomsk-tr.gazprom.ru/about/today/> (дата обращения: 05.05.21)
25. Сила Сибири – крупнейшая система транспортировки газа на Востоке России // ООО «Газпром трансгаз Томск» – URL: <https://tomsk-tr.gazprom.ru/about/sila-sibiri/> (дата обращения: 05.05.21)
26. Структура компании // ООО «Газпром трансгаз Томск» – URL: <https://tomsk-tr.gazprom.ru/about/organization/> (дата обращения: 05.05.21)

27. ООО «Газпром трансгаз Томск»: бухгалтерская отчетность и финансовый анализ // «Audit – it.ru» – URL: https://www.audit-it.ru/buh_otchet/7017005289_ooo-gazprom-transgaz-tomsk (дата обращения: 26.05.21)
28. Портер М. Конкурентное преимущество. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. - 715 с.
29. О «Газпроме» // ПАО «Газпром» – URL: <https://www.gazprom.ru/about/> (дата обращения: 11.05.21)
30. О компании // ООО «Газпром трансгаз Томск» – URL: <https://tomsk-tr.gazprom.ru/about/> (дата обращения: 11.05.21)
31. Методика расчета индекса вовлеченности персонала // «HR-Portal» – URL: <https://hr-portal.ru/tool/metodika-rascheta-indeksa-vovlechenosti-personala> (дата обращения: 05.06.21)
32. Думова Л.В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4.; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=13931> (дата обращения: 05.06.21)
33. Нефедьева Е.И., Гуляева А.И. Корпоративная социальная ответственность крупного производственного предприятия (социологический аспект) // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 9. – С. 795-818. – URL: <https://1economic.ru/lib/110806> (дата обращения: 05.06.21)
34. Стандарт ИСО 26000:2010 // «Руководство по социальной ответственности» – URL: <https://www.iso.org/ru/iso-26000-social-responsibility.html> (дата обращения: 17.06.21)
35. Разлив нефти в Мексиканском заливе 22 апреля 2010 года // «РИА Новости» – URL: <https://ria.ru/20140422/1004524045.html> (дата обращения: 17.06.21)
36. Разлив нефти с танкера «Валь-дез» 12 сент. 2018. // «ExxonMobil» – URL: <https://www.exxonmobil.ru/ru-RU/Energy-and-technology/Tools-and->

[processes/Risk-management-and-safety/The-Valdez-oil-spill#Обзор](https://www.cer.com/press-releases/2017/06/21/062117-01) (дата обращения: 17.06.21)

37. Корпоративная социальная ответственность как стратегия минимизации рисков в деятельности зарубежных нефтегазовых компаний // «Cyberleninka» – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-strategiya-minimizatsii-riskov-v-deyatelnosti-zarubezhnyh-neftegazovyh-kompaniy> (дата обращения: 17.06.21)

38. Социальная ответственность нефтегазовых компаний // «Энергетический бюллетень» – URL: <https://ac.gov.ru/files/publication/a/7047.pdf> (дата обращения: 17.06.21)

39. Применение стандартов КСО для российских компаний нефтегазовой отрасли // «Интеллектуальное управление бизнес-процессами в промышленности» – URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/68136/1/978-5-8295-0582-0_2018-28.pdf (дата обращения: 17.06.21)

40. КСО и нефтегазовый сектор России // «Sustainable business» – URL: <https://csrjournal.com/13782-kso-i-neftegazovyj-sektor-rossii-sushhestvennye-voprosy-problemy-i-ix-reshenie.html> (дата обращения: 17.06.21)

Приложение А

Горизонтальный и вертикальный анализ отчета о финансовом положении (баланса) ООО «Газпром трансгаз Томск»

Наименование показателя	31.12.2020	Доля в %	31.12.2019	Доля в %	31.12.2018	Доля в %	Изменение (тыс.руб.) 31.12.20 и 31.12.19	Изменение (%) 31.12.20 и 31.12.19	Изменение (тыс.руб.) 31.12.19 и 31.12.18	Изменение (%) 31.12.19 и 31.12.18
АКТИВ										
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ										
Нематериальные активы	92 586	0,09	90 079	0,06	102 638	0,16	2 507	2,78	- 12 559	-12,24
Результаты исследований и разработок	545 965	0,53	541 329	0,35	486 423	0,78	4 636	0,86	54 906	11,29
Основные средства	51 969 768	50,06	52 996 793	34,30	20 606 228	33,03	- 1 027 025	-1,94	32 390 565	157,19
Финансовые вложения	2 000 000	1,93	2 000 000	1,29	-	-	-	-	2 000 000	-
Отложенные налоговые активы	374 479	0,36	378 202	0,24	250 097	0,40	- 3 723	-0,98	128 105	51,22
Прочие внеоборотные активы	1 226 817	1,18	1 253 251	0,81	1 937 837	3,11	- 26 434	-2,11	- 684 586	-35,33
Итого по разделу I	56 209 615	54,14	57 259 654	37,06	23 383 223	37,48	- 1 050 039	-1,83	33 876 431	144,87
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ										
Запасы	4 194 436	4,04	48 258 492	31,23	4 118 536	6,60	- 44 064 056	-91,31	44 139 956	1071,74
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	2 069 711	1,99	7 672 923	4,97	157 535	0,25	- 5 603 212	-73,03	7 515 388	4770,61
Дебиторская задолженность	41 213 349	39,70	41 257 679	26,70	34 685 026	55,60	- 44 330	-0,11	6 572 653	18,95
Денежные средства и денежные эквиваленты	161	0,00	371	0,00	4 429	0,01	- 210	-56,60	- 4 058	-91,62
Прочие оборотные активы	126 800	0,12	67 194	0,04	37 734	0,06	59 606	88,71	29 460	78,07
Итого по разделу II	47 604 457	45,86	97 256 659	62,94	39 003 260	62,52	- 49 652 202	-51,05	58 253 399	149,36
БАЛАНС	103 814 072	100,00	154 516 313	100,00	62 386 483	100,00	- 50 702 241	-32,81	92 129 830	147,68
ПАССИВ										
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ										
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	36 470 388	35,13	30 903 051	20,00	1 903 051	3,05	5 567 337	18,02	29 000 000	1523,87
Переоценка внеоборотных активов	4 397 998	4,24	4 461 042	2,89	4 468 877	7,16	- 63 044	-1,41	- 7 835	-0,18
Добавочный капитал (без переоценки)	3 179 195	3,06	3 179 195	2,06	3 179 195	5,10	-	0,00	-	0,00
Резервный капитал	305 787	0,29	285 458	0,18	285 458	0,46	20 329	7,12	-	0,00
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	11 571 767	11,15	14 215 721	9,20	5 081 752	8,15	- 2 643 954	-18,60	9 133 969	179,74
Итого по разделу III	55 925 135	53,87	53 044 467	34,33	14 918 333	23,91	2 880 668	5,43	38 126 134	255,57
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА										
Заемные средства	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Отложенные налоговые обязательства	4 067 954	3,92	4 301 446	2,78	786 688	1,26	- 233 492	-5,43	3 514 758	446,78
Прочие обязательства	3 938 517	3,79	3 950 746	2,56	8 986 871	14,41	- 12 229	-0,31	- 5 036 125	-56,04
Итого по разделу IV	8 006 471	7,71	8 252 192	5,34	9 773 559	15,67	- 245 721	-2,98	- 1 521 367	-15,57
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА										
Заемные средства	11 759 042	11,33	69 723 182	45,12	19 987 811	32,04	- 57 964 140	-83,13	49 735 371	248,83
Кредиторская задолженность	26 439 673	25,47	21 956 219	14,21	16 391 309	26,27	4 483 454	20,42	5 564 910	33,95
Оценочные обязательства	1 683 751	1,62	1 540 253	1,00	1 315 471	2,11	143 498	9,32	224 782	17,09
Итого по разделу V	39 882 466	38,42	93 219 654	60,33	37 694 591	60,42	- 53 337 188	-57,22	55 525 063	147,30
БАЛАНС	103 814 072	100,00	154 516 313	100,00	62 386 483	100,00	- 50 702 241	-32,81	92 129 830	147,68

Приложение Б

Инструмент измерения вовлеченности в рабочий процесс

Утверждения «+»	Согласен с утверждением в левой колонке	Скорее согласен с левой колонкой	Что-то среднее	Скорее согласен с правой колонкой	Согласен с утверждением в правой колонке	Утверждения «-»
Баллы	4	3	2	1	0	Баллы
Я понимаю, в чем состоят функции и что я должен делать	+					Мои задачи четко не определены, мне не понятно, что я должен делать, а что к моим функциям не относится
Я знаю, чего ждет от меня руководство			+			Ожидания руководства мне не понятны
Я знаю, на основании каких критериев оценивается моя работа			+			Я не понимаю, как оценивается моя работа
На моем рабочем месте созданы все условия для качественного выполнения работы	+					Условия на моем рабочем месте не позволяют мне качественно выполнять работу
Руководитель уделяет мне достаточно внимания, я имею возможность обсудить любой вопрос		+				Я не чувствую внимания со стороны руководства
Руководитель и коллеги заинтересованы в результатах моего труда	+					Я не уверен, что то, что я делаю, кому-то нужно
Руководство ценит мои заслуги, отмечает успехи	+					Руководство не замечает мои успехи и достижения
Ко мне часто обращаются за советом и коллеги, и руководство	+					Моим мнением вряд ли кто-то интересуется
Я часто обсуждаю рабочие вопросы с коллегами во вне рабочее время			+			У меня нет ни времени ни желания обсуждать рабочие проблемы еще и после работы
У меня интересная работа, я имею возможность учиться, решать новые задачи		+				Я делаю всё время одно и то же, новые задачи не возникают и учиться в моей работе особо нечему
У меня очень важная работа, я горжусь ею и вкладываю душу в нее		+				В моей работе нечем особо гордиться, и мне не платят за то, чтобы болеть душой за дело