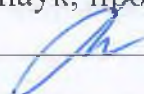


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра экономической теории и прикладной экономики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА
ОБЪЕМ ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
д-р экон. наук, профессор
 И.А.Лиман
« » 2017г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ
КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

38.04.01 Экономика
Экономика и правовое регулирование бизнеса

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения



Маловецкая
Алёна
Сергеевна

Научный руководитель
канд. экон. наук, доцент



Мазикова
Екатерина
Владимировна

Рецензент
Начальник отдела страхования
ООО «Газпром трансгаз Сургут»



Воробьев
Василий
Анатольевич

г. Тюмень, 2017

Работа выполнена на кафедре экономической теории и прикладной экономики
Финансово-экономического института ТюмГУ
по направлению «Экономика»,
магистерская программа «Экономика и правовое регулирование бизнеса»

Защита в ГЭК

протокол от _____ № _____

оценка _____

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	7
1.1. Сущность и содержание стратегии корпоративной социальной ответственности.....	7
1.2. Методологический подход к формированию стратегии корпоративной социальной ответственности.....	13
1.3. Классификация основных стандартов в области КСО в рамках формирования моделей КСО.....	21
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКИХ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОРПОРАЦИЙ.....	33
2.1. Стратегии корпоративной социальной ответственности в нефтегазовой отрасли.....	33
2.2. Анализ стратегии КСО на примере ООО «Газпром трансгаз Сургут».....	36
ГЛАВА 3. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СТРАТЕГИЙ КСО В ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ СУРГУТ».....	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	77
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	79
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	86

ВВЕДЕНИЕ

Феномен корпоративной социальной ответственности стал предметом системных научных исследований в 1950-е годы. Начиная с этого периода и по настоящее время мы наблюдаем нарастающий интерес к проблематике, ассоциируемой с корпоративной социальной ответственностью (далее - КСО) как со стороны академического, так и со стороны бизнес-сообщества.

Актуальность и востребованность проблематики КСО подтверждаются многочисленными международными и национальными инициативами в данной области, усилением внимания общественности к принципам этики бизнеса. Социальные аспекты ведения бизнеса существовали с давних пор, однако теоретическое обоснование КСО получила в середине XX века. В дальнейшем происходило стремительное развитие концептуальных основ КСО, обусловленное многочисленными факторами, такими как ужесточение конкуренции на мировых рынках и поиск новых конкурентных преимуществ, усиление роли бизнеса как институциональной единицы и ужесточение требований относительно степени прозрачности деятельности компаний. Не менее важное значение отводится росту рисков и неопределенности рыночной конъюнктуры, а также обострению экологических проблем в мировой экономике. Внедрение в практику принципов КСО коренным образом изменило роль корпораций в мире: бизнес стал рассматриваться не только как главный катализатор экономического прогресса, но также и как институт, принимающий активное участие в поддержании социальной стабильности в обществе.

Более того, мировая экономическая рецессия и ряд событий последних лет существенно повысили ожидания общественности относительно социально ответственного поведения компаний, которым приходится постоянно подтверждать свою репутацию «ответственных граждан», при этом оставаясь конкурентоспособными и экономически эффективными.

Большой интерес представляет рассмотрение стратегий социальной ответственности бизнеса в российских компаниях, т.к. в России сложились

достаточно непростые взаимоотношения бизнеса и общества, где существует сильная дифференциация доходов населения, что может привести к социальной нестабильности. Для достижения высоких результатов в долгосрочном периоде российские экономисты должны обратить пристальное внимание на формирование благоприятной бизнес-среды, которая бы способствовала экономическому росту и плодотворным партнерским взаимоотношениям бизнеса, общества и государства, построенным на принципах социальной ответственности перед гражданами. Мировое сообщество подошло к тому этапу своего развития, когда социально-экологические аспекты ведения бизнеса не могут оставаться без внимания, а стратегия КСО становится важным инструментом, используемым корпорациями для управления репутационными рисками и достижения конкурентного преимущества.

Нефтегазовые компании являются стратегическими предприятиями некоторых стран, формируют значительную часть бюджетов государств. Кроме того, нефтегазовые компании являются одними из основных источников загрязнения окружающей среды. Эти факторы и обусловили выбор в пользу изучения КСО в нефтегазовой отрасли.

Целью исследования является определение роли стратегии КСО в повышении эффективности функционирования российских компаний, а также рассмотрение тех возможностей, которые в настоящее время КСО предоставляет бизнесу и обществу.

Исследование по вопросам корпоративной социальной ответственности (КСО), чтобы определить степень его реализации компанией ООО «Газпром трансгаз Сургут», которые используют ресурсы страны для достижения поставленных им целей и задач.

В рамках указанной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- систематизация существующего теоретического инструментария в сфере КСО, анализ основных научных теорий и моделей, лежащих в основе КСО;

- исследование зарубежного опыта внедрения стратегии КСО: анализ развития концепции в западных странах;

- анализ основных предпосылок и барьеров для внедрения стратегии КСО в России, рассмотрение современного этапа, существующих тенденций и перспектив развития КСО в нашей стране;

- анализ влияния стратегии КСО на репутацию компании и на достижение экономических и стратегических целей и выработка рекомендаций;

Объектом исследования в работе выступают практики применения стратегии КСО российским предприятием ООО «Газпром трансгаз Сургут», осуществляющим транспорт газа и газового конденсата.

Предметом исследования является анализ эффективности применения социальной политики и разработка шагов по реализации стратегии корпоративной социальной ответственности в ООО «Газпром трансгаз Сургут»

Научная новизна представлена следующими положениями:

- по результатам анализа существующих теоретических подходов к стратегии КСО систематизированы материалы, определяющие направление формирования стратегии КСО в нефтегазовом секторе;

- предложены мероприятия формирования стратегии корпоративной социальной ответственности в ООО «Газпром трансгаз Сургут».

При написании работы использовались различные источники, включающие монографии, научные статьи, авторефераты диссертационных исследований, зарубежные источники, нормативно-правовая литература. При проведении анализа использовались статистические данные.

Применены методики, основанные как на качественной, так и количественной оценке параметров функционирования компании «Газпром трансгаз Сургут» в области КСО.

Результаты исследования могут быть использованы в качестве основы для разработки комплекса организационно-управленческих мер, способствующих развитию концепции КСО на корпоративном уровне.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1.1. Сущность и содержание стратегии корпоративной социальной ответственности

Соблюдение конституционных прав населения, призванных обеспечить благосостояние и гармоничное развитие общества, является одной из ключевых задач государства. До первой половины 90-х годов социальная политика осуществлялась в рамках патерналистской модели, после чего в Российской Федерации произошел переход к субсидиарной концепции, предусматривающей предоставление минимальных социальных гарантий гражданам.

Эффективностью бизнеса в России не занимались очень долгое время, так как существовала благоприятная рыночная конъюнктура, конкуренция была довольно низкой. Высокие показатели экономического роста, подкрепленные увеличивающимися ценами на энергоносители и эффектом низкой базы после кризиса 1998 г. отодвинули роль повышения эффективности и социальной ответственности на второй план. В условиях подъема экономики проведение активной социальной политики не представляло особого интереса для хозяйствующих субъектов. Компания осознавала тот факт, что продукт в любых условиях будет покупаться, поскольку спрос многократно превышал предложение. При этом трудовой ресурс, как и другие факторы производства, были относительно дешевыми.

В настоящее время все чаще звучит утверждение, что одним из основополагающих принципов новой экономической модели должен стать принцип взаимной социальной ответственности субъектов хозяйственной деятельности. Последнее предполагает повышение социальной ответственности бизнеса, роли компаний как социального института. В настоящее время продолжается активный поиск моделей и механизмов, позволяющих

минимизировать противоречия между бизнесом и обществом, экономической эффективностью и социальным развитием, экономическими и социальными функциями бизнеса.

На смену бизнесу, стремящемуся только за получением прибыли, приходит новая философия ведения бизнеса, ориентированная, в том числе и на повышение общественного благосостояния и снижение отрицательного воздействия на окружающую среду.

Концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагают на себя ответственность за влияние их деятельности, носит название корпоративной социальной ответственности (КСО).

Идея КСО изначально была воспринята многими экономистами и представителями бизнес-сообщества как угроза самому существованию бизнеса и капитализма. Немало было и тех, кто скептически оценивал возможность найти «бизнес-аргументы» в пользу КСО и убедить компании в том, что социально ответственное ведение бизнеса способно не только принести пользу обществу, но и оказать позитивное влияние на основную деятельность компании, стать фактором формирования ее устойчивых конкурентных преимуществ.

Одним из первых попытку раскрыть содержание понятия «социальная ответственность бизнеса» предпринял Говард Боуэн в работе «Социальная ответственность бизнесмена», которая была опубликована в 1953 г. Сформулированные им идеи, вызвавшие широкий резонанс, послужили основой теории КСО, определили рамки и содержание социальной ответственности бизнеса. Это дало основание другому известному теоретику КСО А. Кэрроллу назвать Боуэна «отцом КСО», а его работу — вехой, открывшей современную эру исследования социальной ответственности бизнеса.

В начале 70-х гг. XX в. на Западе возникла теория корпоративного эгоизма, объяснявшая суть взаимоотношений бизнеса и общества. Основным

постулатом которой стал тезис о том, что если компания не уходит от налогообложения, устанавливает приемлемый уровень заработной платы, выполняет условия по безопасности труда и защите экологии, то такая компания ведет добросовестную деловую практику, а значит, является социально ответственной.

Другая точка зрения получила название теории просвещенного эгоизма. В ней КСО отождествлялась со спонсорством и благотворительностью как разновидностями социального инвестирования. Квинтэссенцией теории стал тезис о том, что текущее сокращение прибылей компаний за счет социально ориентированных трат создает благоприятное социальное окружение, способствующее устойчивому развитию бизнеса.

За последние 20 лет международное понимание необходимости КСО и теоретическое обоснование направлений ее развития значительно продвинулись по сравнению с представленными выше взглядами. Трактовка, принятая в западных компаниях, гласит, что «социальная ответственность – это способность и желание бизнеса по собственной воле заниматься вопросом, не только прямо не связанным с производством, продажей товаров и услуг, но и с благополучием общества той страны, в которой компания работает», а общество – это в том числе потребители продукции компании и сотрудники компании, а также их семьи. Современная концепция КСО, распространенная на Западе, показывает стремление компаний добровольно и самостоятельно решать наиболее насущные проблемы общества. Например, Европейская Комиссия дает такое определение КСО: «Корпоративная социальная ответственность, по своей сути, является концепцией, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды». Рамочное определение КСО подчеркивает добровольный характер проводимых компаниями общественно ориентированных мероприятий.

Профессор М. ван Марревиик из Эразмус Университета г. Роттердам (Нидерланды), одного из ведущих учебных и научных центров по изучению

КСО, представляет такое определение: «КСО – это включение социальных и экологических вопросов в процесс бизнеса и его взаимодействие с заинтересованными сторонами» [22; с.9].

В настоящее время предприятия постоянно сталкиваются с давлением со стороны различных заинтересованных сторон. Например, сотрудники компании хотят соблюдения своих прав как работников, потребители заинтересованы в сдерживании цены и производстве безопасных продуктов. Наряду с этим, местные сообщества хотят быть уверенными, что ведение определенной деятельности не угрожает их экологической безопасности. Все эти факторы привели к тому, что концепция КСО стала популярна в международном бизнес-сообществе. Критерии оценки стратегии корпоративной социальной ответственности могут быть различными в зависимости от ряда факторов, например, в каком регионе работает компания, какова ее величина, структура капитала и т. д. Ниже приведены ключевые факторы, определяющие развитие концепции КСО на промышленном предприятии.

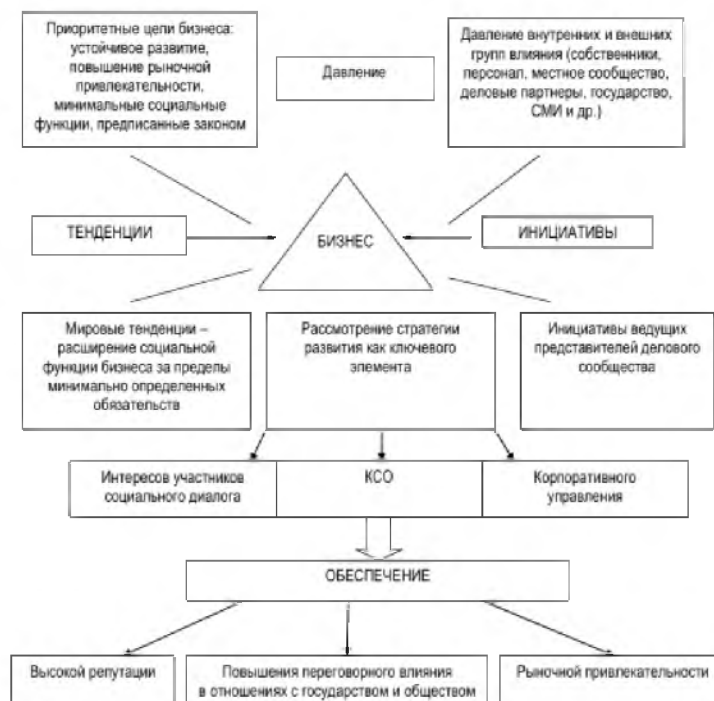


Рисунок 1.1 - ключевые факторы развития КСО на промышленном предприятии

Источник: [25, с. 81]

Уместно упомянуть, что, хотя идея КСО существует уже более полувека, по-прежнему нет консенсуса в отношении его определения. CSR обычно относится к деловой практике, основанной на этических ценностях, соблюдении правовых норм и уважении к людям и окружающей среде. Всемирный банк определил КСО как обязательство предприятий содействовать устойчивому экономическому развитию, работая с работниками, местными

сообществами и обществом в целом с целью улучшить свою жизнь таким образом, чтобы это было полезно для бизнеса и для дальнейшего развития. КСО рассматривается как корпоративное гражданство, которое по существу означает, что компания должна быть хорошим соседом в своем сообществе [51; с.146].

В странах, где нет прямой ответственности, возлагаемой на организации за осуществление деятельности в области КСО, компании, осуществляющие стратегию КСО, зачастую преследуют цель получения благоприятной общественной реакции, а не потому, что считают, что практика КСО хороша для бизнеса в долгосрочной перспективе.

Исследователи выявили несколько теорий, чтобы объяснить причину, почему компании добровольно занимаются деятельностью в области КСО. Согласно теории заинтересованных сторон,

утверждается, что организации осуществляют деятельность в области КСО из-за необходимости управлять восприятием влиятельных заинтересованных сторон, которые могут оказать негативное влияние на организацию.

В России становление стратегии КСО ее стандартизация пока еще не произошла. При этом количество предприятий, принявших данную практику, увеличивается. Основными причинами выбора практики КСО российскими предприятиями считаются необходимость работы на международном рынке, укрепление репутации, принятие политики управления рисками и снижение нефинансовых рисков.

Рассмотрев причины, по которым предприятия осуществляют деятельность в области КСО, следует привести аргументы против концепции КСО.

Это, прежде всего, классический аргумент Милтона Фридмана, утверждающего, что существует только один вид социальной ответственности бизнеса, и он заключается в использовании своих ресурсов для максимизации прибыли акционеров.

Антагонисты КСО утверждают, что недостаток КСО состоит в том, что не соблюдается основная цель бизнеса, поскольку КСО требует «жертвования» прибылью в целях соблюдения интересов всех заинтересованных сторон. Такую точку зрения высказывали Ф. Хайек в 1969 году, К. Дэвис в 1973, а также Бернштайн в 2000 году. Также противники КСО, прежде всего Кит Дэвис в 1973 году, утверждают, что предприятия не способны качественно справляться с деятельностью в социальной сфере, поскольку в этой области у бизнеса нет необходимых знаний. Резонным аргументом против КСО является снижение конкурентоспособности предприятий в силу снижения прибыли в ущерб бизнес-планам, нацеленным на расширение деятельности [52; с.166].

Действительно, если бизнес будет стремиться удовлетворять интересы всех заинтересованных сторон в деятельности КСО, придется обеспечить гарантии сотрудникам и выплачивать им высокую заработную плату, обеспечить поставщикам постоянный спрос; удовлетворять потребности клиентов в недорогом и высококачественном продукте, а также непрерывно способствовать развитию местных сообществ и общества в целом. С другой стороны, когда интересы какой-то из сторон не учтены, на пути развития бизнеса могут возникнуть препятствия. К примеру, клиенты могут принять решение бойкотировать закупки у организации, сотрудники - перейти к конкуренту, поставщики - отказать в поставках. Любой из этих факторов может в конечном счете негативно повлиять на долгосрочную прибыль предприятия.

В то же время, каждый из стейкхолдеров (англ. stakeholder – «заинтересованная сторона») может рассматриваться как составляющая в

процессе создания прибыли предприятий, и по этой причине все заинтересованные стороны могут справедливо утверждать, что у них есть некоторая форма морального требования.

В любом случае, проведение мероприятий в области КСО не приносят немедленного выигрыша, но могут привести к долгосрочному выигрышу для бизнеса ввиду постоянной поддержки бизнеса всеми заинтересованными сторонами.

Перед организацией, таким образом, стоит задача установления интересов, а также уровня влияния различных заинтересованных сторон в целях достижения баланса между получением как краткосрочной прибыли, так и долгосрочного развития.

Оценка заинтересованных сторон должна основываться на таких факторах, как их рыночная сила, законность их интересов, отраслевые нормы и др.

Следует отметить, что российским компаниям не хватает необходимого стимула для внедрения эффективной системы КСО, прежде всего потому, что это не предусмотрено законодательством, а следовательно, не является обязанностью бизнеса. Только когда внедрение КСО будет подкрепляться законами, компании, зная о последствиях, начнут внедрять эту систему.

Только ощутив, что усилия компаний значительно перевешивают их инвестиции в проекты социальной ответственности, компании примут стратегию КСО. На данном этапе выгоды предприятий зачастую незначительны.

1.2. Методологический подход к формированию стратегии корпоративной социальной ответственности

Изучив теоретико-методологические основы концепции КСО, ученые предложили на рассмотрение ее две основные модели, в одной из которых учитываются, прежде всего, интересы акционеров (shareholder model), в другой интересы каждого заинтересованного лица (stakeholder model).

Shareholder model основана на принципе саморегуляции рынка, при котором компании сконцентрированы на прибыли и своих обязательствах – такая концепция КСО в большей степени характерна для американских компаний, которые разрабатывают различные социальные программы и создают различные фонды для реализации социальных инвестиций. При этом компании могут рассчитывать на налоговые льготы и зачеты. Следует подчеркнуть, что данная модель предусматривает полную самостоятельность компании в определении своего вклада в развитие общества.

Европейским странам в большей степени присуща схема привлечения максимального числа заинтересованных лиц (stakeholders), включающая не только работников компании, но и клиентов, конкурентов, СМИ, правительство, бизнес-сообщества, местное сообщество в целом. Такая схема тесно связана с другими моделями ведения бизнеса в XXI веке, среди которых концепция устойчивого развития и концепция корпоративного гражданства.

Заинтересованной стороной считается человек или организация, оказывающие или испытывающие на себе влияние деятельности другой организации, ее продукции, услуг и связанных с ними производственных показателей.

Бизнес подвержен влиянию внешней среды, в которой он вынужден оперировать. Основная идея такой концепции в том, что компании могут становиться более прибыльными за счет устойчивых отношений, выстроенных в результате кооперации с заинтересованными сторонами, налаживания с ними диалога, учитывая их нужды при принятии решений.

М. Кларксон, основатель и первый директор Центра КСО и этики на факультете менеджмента университета Торонто, разделил заинтересованные стороны на две группы:

1) первичные: акционеры, инвесторы, работники, потребители, поставщики, правительство и местные сообщества;

2) вторичные: нет прямого взаимодействия с организацией – СМИ, группы по интересам (стейкхолдеры) [55; с.19].

Невозможно представить ни одну компанию, которая бы успешно осуществляла свою деятельность без участия других заинтересованных сторон.

Для нефтегазовых компаний основным стейкхолдером является государство. В большинстве стран мира нефтяные и газовые месторождения принадлежат правительству, которое принимает решения о том, какая компания получит доступ к полезным ископаемым страны. Это происходит путем предоставления лицензий на разработку нефтегазовых месторождений. Правительство также регулирует законодательную базу, в том числе налоговую систему (налог на добычу полезных ископаемых, налог на прибыль) и размеры платежей за пользование природными недрами. Кроме того, политические решения также влияют на ежедневные операции нефтегазовых компаний, в частности, если государству принадлежит доля в компании.

Другим основным стейкхолдером для нефтегазовых компаний являются финансовые институты, которые предоставляют финансирование и страхование, в том числе и от политических рисков. Они также могут выступать в роли регулятора – устанавливают правила для размещения акций на бирже, правила ведения и раскрытия отчетности и т.д. Важность применения КСО для финансовых институтов заключается в том, что это позволяет им сохранять репутацию социально ответственных инвесторов/кредиторов, а также снижать риски.

Большинство компаний, работающих в нефтегазовой отрасли, пользуются услугами подрядчиков, которые проводят предварительный анализ целесообразности разработки новых месторождений, устанавливают буровое оборудование, прокладывают коммуникации, создают необходимую инфраструктуру для дальнейшей работы. Таким образом, местные сообщества в большей мере сталкиваются с деятельностью геодезических и/или строительных организаций, нежели с самими заказчиками. Привлекая подрядные организации для выполнения различных предварительных работ, ответственность, связанная с ходом реализации проекта, возлагается на нефтегазовые компании, в связи с чем нефтегазовые компании предпочитают

работать с социально ответственными подрядчиками. Это, в свою очередь, стимулирует последних применять методы КСО.

Для полного понимания модели КСО необходимо охарактеризовать ее основные модели. К базовым моделям КСО относят модель, включающую четыре категории ожиданий общества. Речь идет об элементах большинства существующих моделей КСО: экономику, право, этику и филантропию. Основу такой модели составляет экономика. Поскольку компании несут ответственность перед законом, обязательной является правовая составляющая. Этичное поведение бизнеса не признано обязательным в современном обществе, однако эта составляющая весьма ожидаема обществом. Также обществом приветствуется филантропическая деятельность бизнеса. Все перечисленные категории всегда существовали в деловой практике.

«Вес» каждой из категорий можно проиллюстрировать следующим образом:

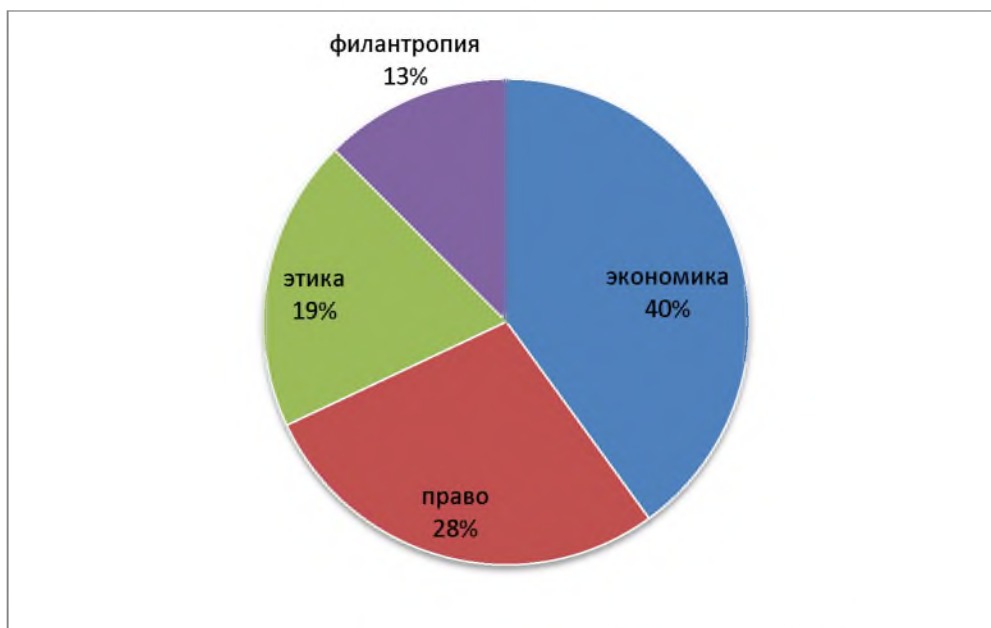


Рисунок 1.2 – Категории КСО

Источник: [36; с.96]

Из диаграммы следует, что ожидания общества от социальной ответственности бизнеса являются, прежде всего, экономическими, что подразумевает принесение дохода и экономического роста, и правовые, включающие соблюдение законов для ведения бизнеса. Что касается этических

ожиданий, то они отличаются субъективностью, поскольку не зафиксированы законодательно, и их невыполнение не является нарушением законов ведения бизнеса, в то время как общество приветствует их осуществление компаниями. При исполнении филантропических обязательств компании выполняют социальные функции, удовлетворяя еще не четко сформулированную обществом потребность, следовательно, невыполнение таких обязательств не является аморальным.

Согласно трехмерной модели А. Кэрролла, экономические обязательства являются основой, на которой строятся оставшиеся три, включающие правовые, этические и филантропические, и компании призваны выполнять все четыре обязательства одновременно.

Важное обновление к трехмерной концептуальной модели было предложено А. Кэрроллом в 2003 году. Обновленный подход к данной проблеме предусматривал отражение трех основных обязательств (экономических, правовых и этических) посредством диаграммы Венна. Основная причина такого изменения была связана с тем, что филантропическую область трудно отличить от этической деятельности как на практическом, так и на теоретическом уровнях, не говоря уже о том, что филантропическая деятельность редко основана на экономическом интересе.

Следует отметить существование различных моделей КСО в зависимости от сложившейся практики госрегулирования. Среди них выделяют «открытую» модель, когда бизнес определяет меру своего вклада в развитие общества самостоятельно (США) или «скрытую», при которой официальные и неофициальные институты производят согласование общественных интересов, которые затем трансформируются в обязательные требования к бизнесу (Европа). При этом в целом выделяются три основные модели КСО: американская, континентальная и британская [10; с.7].

Что касается модели КСО в континентальной Европе, она в гораздо большей степени зарегулирована государством. Так, экономическая ответственность в США связана с передовыми принципами корпоративного

управления, достойного вознаграждения и защиты потребителя, тогда как в Европе ее основой служат законодательно установленные рамки, такие, как 35-часовая рабочая неделя, MPOГ, регулирование сверхурочной работы и т.д. Ситуация в области юридической ответственности характеризуется невысоким уровнем законодательно закрепленных правил поведения корпораций в первом случае и четко и глубоко проработанными правилами ведения бизнеса во втором. Этическая ответственность компании в США определяется уровнем поддержки корпорацией местного сообщества, а в Европе высокий уровень социальной защищенности обеспечивается «принудительным» путем - через высокие налоги. Наконец, понятие благотворительности понимается американскими компаниями очень широко и распространяется не только на сферы искусства, культуры, но даже университетского образования, чего не скажешь о европейских странах, где довольно тяжелое налоговое бремя стало причиной того, что вся ответственность за финансирование данных направлений переносится на государство.

Британская модель КСО сочетает элементы первых двух и при этом характеризуется значительной степенью вовлеченности государства и гражданских институтов в процесс согласования общественных интересов, а также продвижения и поощрения лучших практик. В целом, для британской модели характерны такие признаки, как: активное развитие сектора независимого консалтинга в области КСО; пристальное внимание со стороны финансового сектора к проектам в области КСО (отмечается тенденция роста количества фондов социально ответственного инвестирования - СООИ-фондов); повышенный интерес СМИ; большое количество и разнообразие учебных курсов в области КСО. Важно также отметить активное участие правительства в развитии КСО, которое проявляется в таких формах, как создание государственно-частных партнерств (ГЧП) в образовательном секторе, поддержка инициатив в области КСО через софинансирование проектов, предоставление налоговых льгот, продвижение инициатив по соответствию национальных стандартов международным и т.д. Активная роль британского

правительства выражается в политике поддержки компаний, освещающих свою деятельность в социальной и природоохранной сфере и взаимоотношениях с персоналом. Целый ряд законодательных актов устанавливает льготный режим налогообложения для компаний, ведущих свой бизнес социально ответственно и придерживающихся принципов деловой этики, особенно в вопросах использования энергии, вторичной переработки отходов производства и т.п. При этом бизнес сам проявляет инициативу по реализации проектов в области КСО, то есть принцип добровольности полностью соблюдается.

В силу исторических факторов и иной социальной, экономической и политической реальности российская модель КСО значительно отличается от западных аналогов по формам проявления, движущим силам и ролям самого бизнеса, государства, гражданского общества и НКО. Ниже приводится вес компонентов корпоративного управления в соответствии с приказом Росимущества от 22.08.2014 N 306 "Об утверждении Методики самооценки качества корпоративного управления в компаниях с государственным участием".

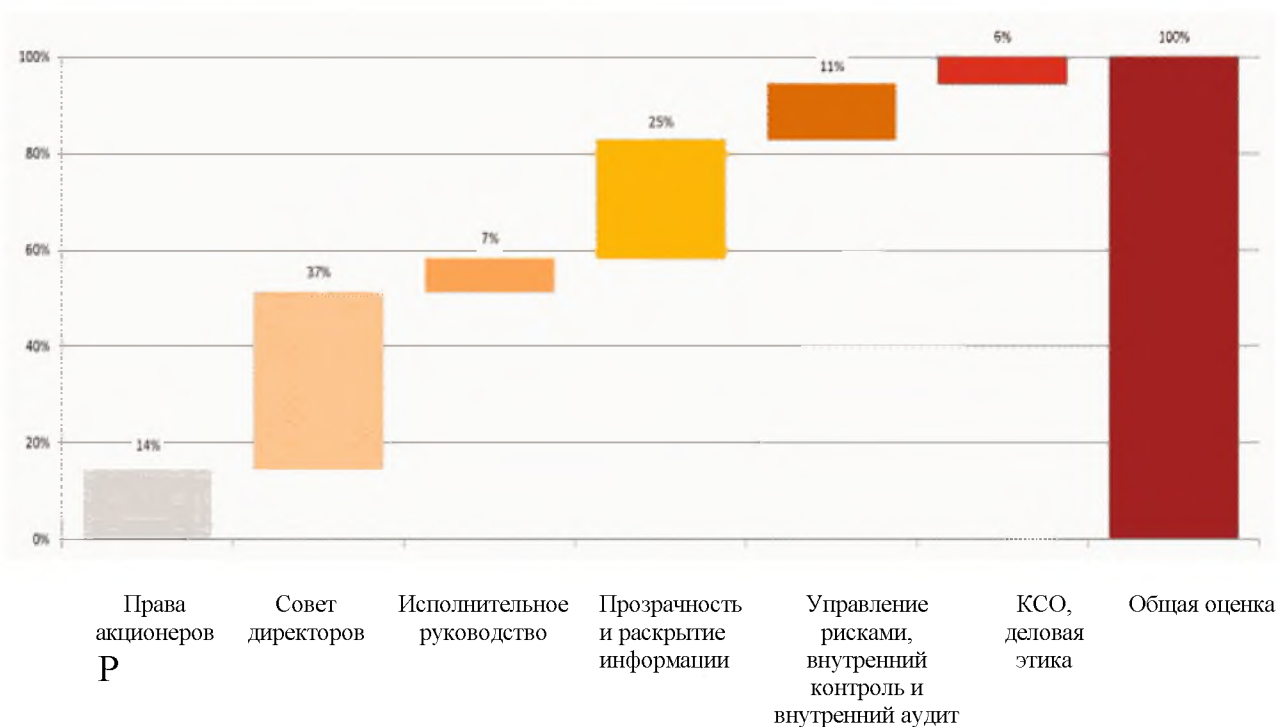


Рисунок 1.3. - Вес компонентов корпоративного управления, %

Источник: [27]

Прежде всего, необходимо отметить большую подвижность современной модели КСО в России, так как на ее формирование в различной степени влияют разнонаправленные тенденции: с одной стороны, требования российского государства, с другой - мирового фондового рынка и международной конкуренции. Основными отличиями российской модели КСО от ее европейских аналогов (Великобритания и континентальная Европа), как отмечают авторы «Доклада о социальных инвестициях в России», являются значимость различных групп стейкхолдеров (государство, персонал, потребители и т. д.), движущие силы развития КСО, роль некоммерческих организаций (НКО), а также тенденции в области социальной отчетности. Для российских компаний характерно довольно существенное сужение круга значимых стейкхолдеров, например, за счет недооценки таких групп, как, например, местное сообщество.

В качестве основных движущих сил выступают сами российские корпорации и местные власти. Интересно, что государство (как верховная власть), сообщество и НКО, которые наряду с корпорациями являются основными инициаторами программ КСО в Европе, не являются таковыми в России. Стоит отметить при этом, что НКО, многочисленные и разнообразные, оказывающие большое влияние на общественное мнение и имеющие реальные механизмы давления на бизнес в европейских странах, в России сравнительно немногочисленны, недостаточно известны и авторитетны в обществе и не обладают существенным влиянием.

Что касается последнего индикатора - социальной отчетности, в Европе ее стандарты хорошо адаптированы и широко применяются. При этом компании ориентируются на всех или, по крайней мере, на большинство стейкхолдеров. В России же на данный момент число компаний, практикующих социальную отчетность регулярной основе, не превышает нескольких десятков, сам процесс отчетности ориентирован гораздо уже - чаще всего на государство

и акционеров. Кроме того, часто недопонимается значимость этого процесса и недооценивается его полезность в долгосрочной перспективе [10; с.14].

1.3. Классификация основных стандартов в области КСО в рамках формирования моделей КСО

Распространение концепции КСО как политики устойчивого развития организаций вызвало необходимость стандартизации данного процесса как на мировом, так и на национальном уровнях.

Развитие стандартизации в области корпоративной социальной ответственности было обусловлено многими факторами, в том числе признанием того, что темпы глобального развития требуют активизации действий организаций, в том числе предприятий, для снижения их вредного воздействия на людей и местные сообщества и, напротив, увеличения их позитивного воздействия.

По некоторым оценкам, существует более 200 правил или принципов КСО, в связи чем затрудняется проведение сравнительного анализа между различными компаниями. Далеко не все отчеты широко известны. Среди наиболее важных стандартов является глобальная инициатива отчетности GRI. 92% из 250 крупнейших корпораций мира декларируют свою устойчивость, а 74% из них используют для этого стандарты GRI.

Глобальная инициатива отчетности (GRI) была создана в 1999 году. Она призвана обеспечить надежную основу для подготовки отчетов об устойчивом развитии, которые могут использоваться любой организацией, которая хочет сообщить о ее воздействии и о том, как она способствует устойчивому развитию, независимо от их масштаба, отрасли или местонахождения. Сегодня руководящие принципы GRI являются основным международным стандартом для подготовки отчетов об устойчивом развитии. Стандарты GRI представляют собой глобальную передовую практику в области отчетности в области устойчивого развития.

Стандарты GRI также являются надежным справочным материалом для разработчиков политики нефинансовой отчетности. Разработчики стандартов отчетности GRI заверяют, что стандарт помогает предприятиям и организациям понять и рассказать общественности о воздействии бизнеса на стейкхолдеров. Отличительным элементом стандарта GRI является вовлечение максимального числа заинтересованных сторон, что позволяет разрабатывать универсальные рекомендации по отчетности. Все элементы отчетности создаются и совершенствуются с использованием подхода, основанного на консенсусе максимально широкого круга заинтересованных сторон, включая бизнес, гражданское общество, инвесторов, ученых, правительства и практикующих специалистов по отчетности в области устойчивого развития.

Стандарты GRI представляют собой набор взаимосвязанных стандартов, разработанных, в основном, для комплексного использования в организации. Подготовка отчета в соответствии со стандартами GRI показывает, что отчет обеспечивает отражение полной картины, касающихся материальных вопросов организации и связанных с ней воздействий, а также способы управления этими воздействиями [2].

Организация также может выбирать определенные стандарты GRI, чтобы сообщать конкретную информацию. Отправной точкой для внедрения стандарта нефинансовой отчетности компаний GRI является GRI 101: Foundation.

Расходы на разработку рекомендаций GRI по отчетности распространяются среди многих пользователей и участников. Для компаний и организаций это сводит на нет затраты на разработку внутрикорпоративных или секторных рамок отчетности.

Стандарт ИСО 26000 был опубликован в 2010 году и разработан ИСО (Международная организация по стандартизации) в целях внедрения КСО в организациях. ИСО 26000 призван поощрять и поощрять внедрение передовой практики социальной ответственности на международном уровне.

ИСО 26000 является добровольным стандартом руководства, то есть он не содержит требований.

Он предназначен для использования не только предприятиями и корпорациями, но и некоммерческими организациями, малыми предприятиями. Однако до сих пор ИСО 26000 внедряли многонациональные корпорации, особенно из Европы и Восточной Азии (главным образом, в Японии).

В рамках данного стандарта основой социально ответственного поведения являются следующие ключевые принципы:

1. Прозрачность.

2. Этическое поведение.

3. Соблюдение интересов заинтересованных сторон (заинтересованные стороны - это физические или юридические лица, которые затронуты или могут повлиять на действия организации).

4. Уважение верховенства закона.

5. Уважение международных норм поведения.

6. Уважение прав человека.

Отчетность в соответствии со стандартом ИСО 26000 включает такие направления, как организационное управление, права человека, трудовые практики, окружающая среда, взаимоотношения с потребителями, участие и развитие сообщества.

ИСО 26000 не может использоваться в качестве основы для аудитов, тестов соответствия и сертификации. Однако его можно использовать в качестве «заявления о намерениях», и это рассматривается как его главная ценность.

В качестве руководящего документа ИСО 26000 призывает организации обсуждать вопросы социальной ответственности и возможные действия с соответствующими заинтересованными сторонами. ИСО 26000 рекомендует своим пользователям пересмотреть социальную ответственность организации или «социально ответственное поведение» и определить те, в которые позволяют организации вносить вклад в общество. ИСО 26000 рекомендует

своим пользователям сообщать своим заинтересованным лицам и получать отзывы о действиях, предпринимаемых для повышения их социальной ответственности [13].

Именно эта идентификация «заинтересованных сторон» делает ИСО 26000 важным шагом в развитии инициатив в области корпоративной социальной ответственности, которые часто намного эффективнее, чем государственные регулируемые социальные ответственно политики.

Добровольный стандарт управления SA 8000 был опубликован в 1997 году и касался условий труда и независимой системы контроля за этичным производством товаров и услуг, а также соответствующих условий труда.

Основное внимание в нем уделяется различным конвенциям Международной организации труда (МОТ), Декларации прав человека и Конвенции о правах ребенка, в которой основное внимание уделяется недопущению конкурентного преимущества снижения издержек производства по причине ухудшения условий труда. Этот стандарт представляет интерес для компаний, которые действуют в странах с менее требовательной социальной и культурной средой, чем на Западе, и, следовательно, менее развитым в области безопасности и гигиены труда, поэтому в настоящее время он является стандартом управления, который является наиболее распространенным в развивающихся странах, особенно в Юго-Восточной Азии.

SA8000 - полезный инструмент для измерения, сравнения и проверки социальной ответственности работодателей применительно к рабочим местам. Его критерии подразумевают, что для получения сертификации нужно выходить за рамки простого соответствия стандарту, а также интегрировать их в свои системы и методы управления и демонстрировать постоянное соответствие. SA8000 основывается на принципах международных норм в области прав человека, изложенных в конвенциях Международной организации труда, Конвенции Организации Объединенных Наций о правах ребенка и Всеобщей декларации прав человека. Он измеряет показатели деятельности компаний в следующих областях: детский труд, принудительный труд,

здоровье и безопасность, коллективные договоры, дискриминация, дисциплинарная практика, рабочее время и компенсации.

Показатель «детский труд» предполагает отсутствие использования или поддержки детского труда и трудоустройство молодых работников. Организация также должна показать, что в ее деятельности отсутствует принудительный труд, удержание заработной платы, пособий, имущества или документов для принуждения персонала к продолжению работы и др. Для сохранения здоровья и безопасности работников организация должна обеспечить безопасное и здоровое рабочее место, предотвращать возможные производственные травмы, инструктировать персонал по охране труда. В организации должна действовать система для обнаружения, предотвращения, реагирования на риски. Также в соответствии со стандартом организация должна уважать право работников создавать профсоюзы вести коллективные переговоры. Еще одним принципом, изложенным в стандарте, является отсутствие дискриминации по расовому, национальному, социальному, половому признаку, по происхождению, религии, инвалидности, сексуальной ориентации, политическим взглядам и возрасту при приеме на работу, оплате труда, доступе к обучению, продвижению по службе, прекращению службы и выходу на пенсию. В стандарте оговаривается отношение ко всем сотрудникам с достоинством и уважением, недопущение жестокого или бесчеловечного обращения, соблюдение законов и отраслевых стандартов в отношении рабочего времени и оплаты труда.

Сертификация предоставляется независимыми органами сертификации, которые аккредитованы и контролируются Службой Аккредитации социальной ответственности (SAAS). Во всем мире есть 23 аккредитованных органа сертификации.

Одним из пунктов стандарта является требование соответствия данному стандарту всех поставщиков организации, что в российских условиях практически не осуществимо. Поэтому, за более 10-летнюю историю функционирования стандарта, в России лишь единичные предприятия были

сертифицированы на соответствие SA800 (те, кто входит в цепочку поставок европейских компаний, требующих наличие такого сертификата).

Главной особенностью AA 1000 является разработка сложной методологии, которая начинается с определения потребностей заинтересованных сторон .

Стандарт принципов отчетности задает рамки для организации по определению, установлению приоритетов и реагированию на проблемы устойчивости.

Принципы AA1000 заключаются в следующем:

- 1.Сопричастность - участие заинтересованных сторон в разработке и обеспечении стратегического реагирования в вопросах устойчивости.
- 2.Существенность - определение актуальности и значимости проблемы для организации и заинтересованных сторон.
- 3.Ответная реакция - это реакция организации на вопросы заинтересованных сторон, влияющие на ее устойчивость. Отличительной особенностью данного стандарта является постоянное сотрудничество с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами). В настоящее время стандарт AA1000SES в России успешно внедрен более чем 30 ведущими компаниями.

Стандарт компании SGE 21 впервые был опубликован в 2000 году Forética, глобальной сетью организаций и специалистов, занимающихся развитием социальной ответственности, созданной в Испании.

SGE 21 - первая европейская система социальной ответственности, которая добровольно позволяет проводить аудиторские процессы и добивается сертификации в области этики управления и социальной ответственности.

Система включает такие аспекты как качество и окружающая среда, представление о которых становится более глубоким благодаря видению многих заинтересованных сторон.

Таким образом, международное сообщество выработало большое количество стандартов для оценки социально ответственной деятельности корпораций. В зависимости от потребности компания вправе выбрать наиболее

подходящий для нее стандарт отчетности. Например, GRI способствует повышению конкурентоспособности компании в области привлечения инвестиций и участия в тендерах международных организаций. ИСО 26000 носит универсальный характер и подходит больше для компаний, деятельность которых оказывает значительное воздействие на общество (например, табачные компании). SA 8000 больше ориентирован на соблюдение трудового законодательства и экологических норм и подходит для компаний, которые хотят получать заказ от государства.

Рассмотренные выше стандарты используют системный подход и предъявляют высокие требования к сбору информации, и, несмотря на свою уникальность, имеют общие точки соприкосновения:

- предоставление компанией помимо финансовых нефинансовых отчетов;
- ведение открытого диалога со всеми стейкхолдерами, анализ, учет и оценка их интересов и требований;
- лояльность всех подразделений компании, а не только ее руководства, идеологии социальной отчетности.

Россия также предпринимает попытки стандартизировать отчетность в области социальной ответственности. В 2004 г. на съезде РСПП была принята Социальная хартия российского бизнеса. Социальная хартия — это свод основополагающих принципов социально ответственной деловой практики в вопросах экономической и финансовой устойчивости, прав человека, качества продукции, взаимоотношений с потребителями, участия в развитии местного сообщества и экологической безопасности). Данные принципы, по мнению создателей Социальной хартии, применимы к любой организации, вне зависимости от профиля ее деятельности.

Также в России разработан стандарт ТПП РФ «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в РФ». Указанный документ подготовлен с учетом базовых принципов известных международных стандартов КСО AA1000, а также Стандарта «Руководство по отчетности

устойчивого развития». Считается, что в этом Стандарте предполагается отчетность не по всем направлениям КСО [20; с. 16].

В 2008 г. были опубликованы Базовые индикаторы результативности РСПП, разработанные на базе GRI и адаптированные к российской системе бухгалтерской и статистической отчетности. Их использование позволяет компаниям достаточно убедительно представить информацию о своей деятельности по «триединому итогу» - экономическая, социальная и экологическая результативность - в соответствии с принципами отчетности по устойчивому развитию. Тем не менее, базовые индикаторы не содержат блока отчетности по менеджменту и корпоративному управлению.

В 2011 г. Всероссийская организация качества (ВОК) сразу вслед за выходом ISO 26000 выпустила международный стандарт ICCSR-08260008000 или CSR, соответствующий стандарту ISO 26000:2010. Его положения касаются права на труд, социальных гарантий, охраны труда, производства продукции и услуг надлежащего качества, охраны окружающей среды и ресурсосбережения, поддержке инициатив местного сообщества.

Сертификация производится в Международной системе сертификации деятельности организаций в области СО «ИНТЕРСОЦСЕРТ».

Этот стандарт дает бизнесу наиболее эффективный инструмент для демонстрации успешности своей социальной деятельности. В отличие от таких стандартов как GRI, SA 8800, AA1001 стандарт CSR позволяет любой организации самостоятельно оценить свою приверженность принципам КСО.

Следует отметить, что российские и международные документы, регулирующие политику КСО, взаимосвязаны между собой, что отражено в таблице №1.

Таблица 1.1

Взаимосвязь международных и российских стандартов КСО

<i>Международный стандарт</i>	<i>Российский аналог</i>
ISO 26000	IC CSR-08260008000

SA8000	
GRI	Базовые индикаторы РСПП
AA1000	Нет
Нет	Стандарт социальной отчетности ТПП

Источник: [20; с.18]

По инициативе Всероссийской организации качества (ВОК) Центр экспертных программ ВОК в 2007 г. разработал стандарт ВОК-КСО-2007 «Социальная ответственность организации. Требования» и Систему добровольной сертификации деятельности организаций в области социальной ответственности «СОЦСЕРТ», зарегистрированную Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии» (сейчас – Росстандарт).

Первая редакция стандарта ВОК-КСО-2007, вышедшая в 2007 г. содержала требования, которые были сведены в семь модулей, охватывающих главные составляющие социальной ответственности:

- «А» Социальные права персонала;
- «Б» Социальные гарантии персонала;
- «В» Качество продукции, услуг и работ;
- «Г» Охрана окружающей среды;
- «Д» Экономное расходование ресурсов;
- «Е» Поддержка местного сообщества;
- «Ж» Менеджмент социальной деятельности.

Требования, относящиеся к добросовестной практике ведения бизнеса и финансовой отчетности, не были включены в стандарт ВОК-КСО-2007, поскольку регулируются национальным законодательством и контролируются соответствующими надзорными органами.

Анализ существующих направлений и практик корпоративной социальной ответственности, а также механизмов взаимодействия компаний с

заинтересованными сторонами позволяет реализовать переход от «социальных издержек» к «социальным инвестициям». Основными направлениями социальных инвестиций являются:

- помощь детским учреждениям;
- поддержка образования;
- поддержка учреждений науки, культуры, искусства;
- поддержка учреждений здравоохранения;
- поддержка развития спорта;
- поддержка ветеранов и инвалидов;
- развитие социальной инфраструктуры, реализация социальных программ;
- поддержка молодежных инициатив;
- содействие реформе жилищно-коммунальной системы;
- поддержка малого бизнеса;
- поддержка транспортной инфраструктуры;
- финансирование мероприятий, связанных с празднованием общенациональных, профессиональных, региональных и местных праздников;
- поддержка и реализация программ и мероприятий, направленных на укрепление престижа и роли семьи в обществе и государстве, защиту материнства, детства, отцовства;
- поддержка религиозных организаций.

Также стоит упомянуть о классификации, созданной на базе КСО-обязательств. Обязательства в таблице выстраиваются по степени важности — от необходимых, навязываемых экономикой и законом, до добровольческих, являющихся личной инициативой компании.

На современном этапе социально-экономического развития мирового сообщества компаниям необходимо учитывать социальные последствия воздействия деловой активности на собственный персонал, потребителей, территории на которой осуществляется та или иная деятельность. Этот процесс представляет собой социальную ответственность бизнеса, которая обеспечивает согласованность интересов, координацию усилий различных организаций,

групп населения и властных структур в решении определенных социальных проблем, достижении единой позиции по важнейшим направлениям развития. Сегодня КСО воспринимается многими бизнес-организациями не как экзотика, доступная ограниченному числу крупных и глобальных компаний, или реакция бизнеса на внешнее давление, а как адекватный ответ на системные вызовы и способ совместно с государством и обществом минимизировать экономические, социальные, экологические риски; условие повышения конкурентоспособности и эффективности бизнеса, его устойчивости в долгосрочной перспективе; возможность содействовать решению глобальных проблем и устойчивому развитию.

Таким образом, можно сделать вывод, что на Западе инициатива КСО шла от бизнеса через организацию общественных союзов, неформальных объединений предпринимателей и носила характер ответа на экономические и социальные вызовы. Что касается России, в условиях отсутствия внешних и слабости внутренних стимулов КСО носила характер благотворительности. Также до сих пор устойчивы мифы в отношении КСО: 1) КСО — вынужденная реакция бизнеса на внешнее давление; 2) КСО сводится к благотворительной, филантропической деятельности компаний; 3) КСО — это дополнительные обязательства, которые принимают на себя компании (например, в социальной сфере), не имеющие отношения к их основной деятельности; 4) быть социально ответственным невыгодно, поскольку это приводит к отвлечению средств от основной деятельности; 5) КСО — удел крупных, финансово успешных компаний.

Формирование стратегии КСО продолжает оставаться предметом научных и деловых дискуссий. КСО относится к деловым действиям, предпринимаемым по причинам, не зависящим от прямой прибыли. Общие причины, по которым предприятия осуществляют деятельность в области КСО, включают: 1) этическое требование быть социально ответственными; 2) экономическое ожидание долгосрочной финансовой выгоды от КСО; 3)

мотивация сотрудников; 4) сокращение рисков; 5) улучшение положения на рынке.

Сторонники КСО подчеркивают, что КСО, ввиду проявления заботы обо всех заинтересованных сторонах помогает получить долгосрочную финансовую выгоду, в то время как антагонисты КСО не считают, что предприятиям следует инвестировать в КСО, поскольку финансовые выгоды неочевидны. Однако, неоспоримо, что деятельность в области КСО способствует привлечению новых клиентов, возможности управления рисками и создания продукта лучшего качества. Однако эмпирические исследования, которые пытались подтвердить обоснованность КСО путем увязки такой практики с финансовыми результатами, показывают, что нет убедительных научных доказательств того, что КСО может генерировать долгосрочную финансовую прибыль.

Деятельность в области КСО может повлечь за собой внушительные траты. Поэтому перед предприятиями стоит задача ведения сбалансированной практики КСО, позволяющей работать с ключевыми заинтересованными сторонами не в ущерб получению прибыли.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СТРАТЕГИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКИХ НЕФТЕГАЗОВЫХ КОРПОРАЦИЙ

2.1. Стратегии корпоративной социальной ответственности в нефтегазовой отрасли

КСО в России сосредоточено прежде всего на крупных российских и зарубежных предприятиях. Чаще всего мероприятия по КСО реализуются в ответ на требования зарубежного инвестиционного сообщества и фондового рынка. Кроме того, ещё одним важным стейкхолдером является правительство России, в основном, по причине его способности избирательно применять юридические нормы. Важна также такая группа заинтересованных сторон, как работники предприятия, поскольку компании заинтересованы в привлечении качественного труда. Граждане же России (то есть общество в целом, местное сообщество, многочисленные НКО) являются самыми отдаленными стейкхолдерами, поскольку гражданское общество в России до сих пор не сформировано и в общем не представляет из себя весомой силы, способной повлиять на деятельность компании, и к тому же не сильно интересуется этим вопросом.

Таким образом, российский бизнес находится в ситуации двойного вызова: с одной стороны, ему необходимо активно осваивать международные стандарты и практику КСО для поддержания и укрепления своей конкурентоспособности на отечественном и, в особенности, на зарубежных рынках, с другой - он вынужден нести дополнительную социальную нагрузку в виде поддержания инфраструктуры, сохранения большого количества «советских» льгот для персонала, помощи муниципалитетам в бюджетном планировании и т.д.

По состоянию на 15 ноября 2016 г. в Национальный Регистр нефинансовых отчетов, публикуемых на сайте РСПП, внесены 164 компании. Зарегистрировано 742 отчета, которые выпущены в период, начиная с 2000 г. В

их числе: экологические отчеты (ЭО) - 66, социальные отчеты (СО) – 318, отчеты в области устойчивого развития (ОУР) – 240, интегрированные отчеты – 118, отраслевые отчеты – 26 (см. приложение 1).

Рассмотренные в первой главе понятия КСО и стейкхолдеров, основные международные стандарты позволяют перейти к изучению практики применения КСО нефтегазовыми компаниями. Роль заинтересованных сторон в значительной степени поможет объяснить зарождение КСО в этой отрасли.

Нефтегазовый сектор был одним из первых, где были предприняты попытки внедрения практик КСО. Нефтяные компания сегодня уделяют все больше внимания влиянию, которое они оказывают на общество и окружающую среду, чем в прошлом. Такой сдвиг, среди прочего, обусловлен активным развитием создания и внедрения кодексов поведения и ведения социальной отчетности. Более того, нефтяные компании разработали, профинансировали и внедрили значительное количество схем, направленных на развитие регионов, где они осуществляют свою деятельность.

С другой стороны, деятельность нефтегазовых компаний оказывает негативное влияние на окружающую среду на всех этапах процесса поставки продукта – разведка, добыча, переработка и транспортировка.

Кроме перечисленных примеров негативного воздействия на окружающую среду, деятельность нефтяных компаний оказывает неблагоприятное воздействие и на местные сообщества. В самых крайних случаях создание необходимой для нефтегазовых компаний инфраструктуры может лишить жителей всех средств для существования. Например, изменение течения рек/высушивание озер или вырубка лесов делает их непригодными для рыболовства и охоты. В результате, компании сталкиваются с открытыми протестами со стороны общества и коренных народов. Примерами таких событий могут служить аварии на нефтяном танкере, такие как Эксон-Вальдес, протесты против Shell в Нигерии, BP в Колумбии. Такие события широко освещаются средствами массовой информации и оказывают особое давление на компании, осуществляющие деятельность в нефтегазовом секторе, которые,

возможно, более заметны и имидж их бренда более уязвим, чем у компаний в некоторых других секторах экономики. В связи с этим нефтяные и газовые компании вынуждены уделять больше внимания КСО, в том числе по отношению к местным сообществам.

Однако зачастую нефтяные компании недостаточно эффективно решают проблемы, связанные со стратегией КСО. Это происходит потому, что экономическое обоснование для КСО подразумевает социальные инициативы для достижения корпоративных целей и тем самым несколько ограничивает инициативы для общества в целом. В то же время, экономическое обоснование стратегии КСО обеспечивает успешное решение экологических проблем.

Компании не склонны брать на себя ответственность за вопросы, касающиеся их влияния на макроуровне, и часто склонны отвергать мнение о том, что они могут играть конструктивную роль в оказании помощи в решении сложных общественных проблем. Можно возразить, что нефтяные и газовые компании могут воспользоваться возможностями, предлагаемыми КСО и, невзирая на то, что стратегия КСО подразумевает ограниченный перечень вопросов, должны предпринимать усилия по решению социальных вопросов за пределами социальных и экологических аспектов своей деятельности.

КСО обладает наибольшим потенциалом для решения экологических проблем. Корпоративная отчетность по окружающей среде неуклонно улучшается, разрабатываются новые экологически чистые технологии, и некоторые компании добиваются ощутимых улучшений.

Главная задача компаний в этой связи - сформировать сбалансированную стратегию корпоративной социальной ответственности, сумев разрешить противоречие в вопросе максимизации прибыли и применения социальных инициатив. Что наиболее важно, инициативы, как представляется, приводят к обоюдновыгодным результатам: воздействие компаний на окружающую среду снижается, в то время как компании выигрывают от более низких эксплуатационных расходов, лучшего оборудования и инноваций

2.2. Анализ стратегии КСО на примере ООО «Газпром трансгаз Сургут»

ООО «Газпром трансгаз Сургут» – одно из крупнейших и эффективно работающих предприятий ПАО «Газпром», составная часть Западно-Сибирского нефтегазового комплекса, которое первоначально существовало в форме дочернего предприятия по добыче, транспортировке и переработке газа ПАО «Газпром», впоследствии преобразованного в общество с ограниченной ответственностью.

Основным потребителем услуг Общества является ПАО «Газпром» - учредитель ООО «Газпром трансгаз Сургут».

ООО «Газпром трансгаз Сургут» является одной из крупнейших организаций Тюменской области с численностью персонала по состоянию на 31.10.2016 - 8 832 человек.

Общество осуществляет свою деятельность на территории одной из крупнейшей областей России, включающей в себя два равноправных субъекта Российской Федерации – Ханты-Мансийский автономный округ - Югра и Ямало-Ненецкий автономный округ.

В состав Общества входят 27 филиалов. Основное производство представляют 14 линейных производственных управлений, в составе которых действуют 18 компрессорных станций и промплощадок. Они располагаются через каждые 100-120 км по всей трассе газопровода. Их основная функция – поддерживать необходимое давление газа и транспортировать его по системе магистральных газопроводов в районы Урала.

На конец 2016 года ООО «Газпром трансгаз Сургут» имеет в своем составе 27 филиалов. ООО «Газпром трансгаз Сургут» является градообразующим предприятием. Ежегодно Обществом перечисляется в бюджеты всех уровней около 7 млрд рублей.

В компании действует программа социальной защиты работников Общества — система мер, предусматривающая охрану здоровья газовиков, социальную защищенность материнства и детства, жилищную и молодежную политику, дополнительное пенсионное обеспечение, развитие культуры и

спорта. Ежегодно компания выплачивает около 7 млрд рублей налоговых платежей, оказывает спонсорскую помощь общественным объединениям, молодежным, детским и религиозным организациям, обществам инвалидов.

В ООО «Газпром трансгаз Сургут» действует интегрированная система менеджмента (ИСМ), включающая в себя систему менеджмента качества, систему экологического менеджмента и систему менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда. Система менеджмента качества на основе требований международного стандарта ISO 9001, национального стандарта ГОСТ Р ИСО 9001 и корпоративного стандарта СТО Газпром 9001 действует в ООО «Газпром трансгаз Сургут» с 2009 года. В 2014 году в Обществе впервые были сертифицированы система экологического менеджмента на соответствие требованиям ISO 14001 и ГОСТ Р ИСО 14001, и система менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда на соответствие требованиям OHSAS 18001 и ГОСТ Р 54934.

Общество оказывает благотворительную помощь. Так, в 2016 году малочисленным коренным народам Севера ООО «Газпром трансгаз Сургут» направило более 1 млн рублей. Такие компенсации газотранспортное предприятие выплачивает за нарушение традиционного режима природопользования.

Главам родовых угодий в Ямало-Ненецком автономном округе выплаты составили более 850 тысяч рублей, в Ханты-Мансийском округе двум семьям, чьи общинно-родовые угодья находятся вблизи объектов Сургутского линейного производственного управления магистральных газопроводов, на содержание и развитие традиционного режима природопользования выделено 228 тысяч рублей.

Ключевым постулатом теории «человеческого капитала» является инвестирование в работника как условие экономического роста фирмы в долгосрочной перспективе. Проводимая компанией социальная политика предусматривает выплаты социального характера работникам и пенсионерам. Размер выплат в 2016 г показан в таблице 1.2.

Таблица 1.2

Наименование показателя	Ед. изм.	Значение
Затраты на выплаты социального характера на одного работника.	тыс. руб.	184,7
Доля работников в возрасте до 35 лет в числе получателей выплат социального характера.	%	29,4
Затраты на социальные льготы и компенсации на одного пенсионера.	тыс. руб.	71,2

Для привлечения персонала, а также мотивации повышения эффективности трудовой деятельности в ООО «Газпром трансгаз Сургут» в отчетном периоде в рамках реализации Корпоративной программы жилищного обеспечения успешно решались вопросы улучшения жилищных условий работников и пенсионеров Общества.

Необходимо отметить, что в 2016 году основным механизмом предоставления льгот оставались дотации при ипотечном кредитовании в виде частичного возмещения расходов работников (пенсионеров) по уплате процентов по ипотечным кредитам.

В течение прошедшего года 475 работников и 4 пенсионера Общества реализовали свое право на получение указанных выплат. Общая сумма средств, использованных для выплат дотаций, составила 77,1 млн.руб. Финансовая помощь на приобретение жилья в сумме 7,7 млн.руб. была оказана 3 работникам и 2 пенсионерам Общества.

В Обществе действует «Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций утверждено приказом ОАО «Газпром» от 16 октября 2013 года № 361.

Расчетный размер негосударственной пенсии работников определяется вкладчиком по формуле:

$$НП=K_1*K_2*K_3*C, \quad (1)$$

где НП – расчетный размер негосударственной пенсии;

$K_1 = 0,2$ – коэффициент пропорциональности между частью заработной платы работника, учитываемой при расчете негосударственной пенсии, и расчетным размером негосударственной пенсии;

K_2 – коэффициент, отражающий стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром»;

K_3 – коэффициент, отражающий персональные заслуги работника;

C – часть заработной платы работника, учитываемая при расчете негосударственной пенсии.

Значение коэффициента K_2 определяется по следующей формуле:

$$K_2 = K_4 * T + K_5, \quad (2)$$

где: $K_4 = 0,03$;

$K_5 = 0,65$;

T – стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром», полных лет.

Для работников, у которых стаж работы в организациях системы ПАО «Газпром» более 40 лет, $T = 40$.

При расчете стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром» периоды работы в организациях системы ПАО «Газпром» в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, исчисляются в льготном порядке (в полуторном размере). При этом каждый календарный год работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, считается за девять месяцев работы в районах Крайнего Севера.

Порядок расчета части заработной платы, учитываемой при расчете негосударственной пенсии работника (далее – C), зависит от системы оплаты труда, установленной работнику.

При повременной – индивидуальной системе оплаты труда C – размер должностного оклада, установленный работнику в соответствии с трудовым договором.

Важным компонентом проводимой социальной политики является вклад в повышение образовательного уровня работников компании. По программе повышения квалификации руководителей, специалистов и служащих в 2016

году прошли обучение 3491 человек, что на 321 человек больше, чем в 2015 году. Количество работников, повысивших квалификацию, указано в таблице 1.3.

Таблица 1.3

Количество работников ООО «Газпром трансгаз Сургут»,
повысивших квалификацию в 2014-2016 гг.

чел.

Наименование показателя	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Всего приняли участие в программах дополнительного профессионального обучения, в т.ч.	2943	3170	3491
– повысили квалификацию	1089	1116	911
– прошли профессиональную переподготовку	11	17	7
– прошли обучение на краткосрочных семинарах (от 16 до 72 часов)	838	895	1828
– прошли обучение на консультационных семинарах	989	1125	735
– продолжают обучение по модульной, заочной, вечерней форме	16	17	10
Из общего числа обученных прошли обязательное обучение в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами (без учета действующих обязательств по обучению: профпереподготовка, МВА и т.д.)	2152	2229	2230

Из данных в таблице следует вывод, что в компании число повысивших квалификацию сотрудников растет. Планы обязательного обучения, т.е. предаттестационной подготовки и аттестации руководителей и специалистов по промышленной, экологической и энергетической безопасности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами выполняются в полном объеме.

В целом руководители и специалисты в 2016 году обучились по направлениям:

- обязательное обучение в соответствии с действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами (по ПБиОТ, экологической, пожарной безопасности и т.д.) - 2230 человек;
- обучение по модульным программам продолжают 10 человек;
- целевое (опережающее) обучение - 101 человек (на 8,6 % больше, чем 2015 году), из них:
 - целевая подготовка резерва кадров – 23 человека,
 - языковая подготовка – 23 человека,
 - обучение по другим целевым программам (СМК, МВА, по Президентской программе и т.д.) – 55 человек;
 - периодическое обучение - 1145 человек.

В отчетном году, по сравнению с 2015 годом, обученных по программам периодического обучения на 314 человек больше. Процент работников, прошедших периодическое обучение, в сравнении с 2015 годом увеличился на 37,8 %.

Число руководителей и специалистов, не проходивших повышение квалификации в течение последних 3-х лет, составляет 559 человек, что на 3,6 % меньше, чем в 2015 году.

При этом, следует отметить рост затрат на повышение образовательного уровня сотрудников за 2014-2016 гг.

Таблица 1.4

Затраты на обучение руководителей, специалистов и служащих

ООО «Газпром трансгаз Сургут» за 2014-2016 гг.

тыс. руб.

Наименование	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Всего затрат на обучение персонала, в т.ч.	48047,43	48395,37	49021,99

Наименование	2014 г.	2015 г.	2016 г.
обучение руководителей, специалистов и других служащих	16834,15	17521,29	19657,82
командировочные расходы, связанные с обучением руководителей, специалистов и других служащих	31213,28	30874,08	29364,17
Из общей суммы затраты на обязательное обучение в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами, в т.ч.	19611,20	19841,05	16948,98
затраты на обязательное обучение руководителей, специалистов и других служащих	5624,80	5657,25	5520,46
командировочные расходы на обязательное обучение руководителей, специалистов и других служащих	13986,40	14183,80	11428,52

Также на предприятии ООО «Газпром трансгаз Сургут» проводится профессиональное обучение рабочих. Так, в 2016 году прошли в количестве 6477 человек. Фактические затраты на подготовку рабочих кадров составили 17 795,34 тыс. руб., из них командировочные расходы 13 693,02 тыс. руб.

В основном обучение рабочих кадров производится на базе Учебно-производственного центра ООО «Газпром трансгаз Сургут», расположенном в г. Сургут, численность обученных за отчетный период составляет 3714 чел. (57,3%).

В сравнении с 2015 г. повысились показатели по периодическому обучению рабочих кадров. Количество работников, прошедших периодическое обучение в 2016 году, составляет 420 человек, что на 69 человек больше, чем в 2015 году. Сумма затрат на подготовку рабочих кадров по данному направлению обучения – 8839,87 тыс. руб., в т.ч. командировочные расходы –

7721,15 тыс. руб. Данные о количестве обученных за 2014-2016 гг. представлены в таблице 1.5.

Таблица 1.5

Профессиональное обучение рабочих кадров
ООО «Газпром трансгаз Сургут» за период 2014-2016 гг.

Наименование показателя	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Всего прошли профессиональное обучение, в т.ч.	6507	6904	6477
профессиональную подготовку	35	39	23
переподготовку	108	106	112
обучение вторым (смежным) профессиям	123	143	178
повышение квалификации	3566	3726	3953
прошли техническую учебу	2675	2890	2211
Из общего числа обученных прошли обязательное обучение в соответствии с действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами	3229	3229	4682

В целях реализации целевых программ обучения персонала количество рабочих кадров, прошедших целевое (опережающее) обучение, составляет 1062 человека, на сумму 549,68 тыс.руб., что на 129 человек (13,8%) больше, чем в 2015 году. Из них:

- обучились 20 монтеров ЭХЗ по правилам ведения термитно-сварочных работ по приварке катодных выводов согласно ПБ-03-273-99 “Правила аттестации сварщиков и специалистов сварочного производства” на сумму 373,6 тыс. рублей;

- в соответствии с возрастающими требованиями производства прошли обучение 43 человека на право допуска к эксплуатации пожарного автомобиля.

В связи с увеличением числа обученных рабочих кадров выросли затраты на обучение сотрудников. Сведения о затратах представлены в таблице 1.6.

Таблица 1.6

Затраты на обучение рабочих кадров
ООО «Газпром трансгаз Сургут» за 2015-2016 гг.

Наименование	тыс. руб.	
	2015 г.	2016 г.
Всего затрат на обучение рабочих, в т.ч.	16226,60	17795,34
– обучение рабочих	3555,32	4102,32
– командировочные расходы, связанные с обучением рабочих	12671,28	13693,02
Из общей суммы затрат на обучение затраты на обязательное обучение в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами, в т.ч.	8442,33	8405,79
– затраты на обязательное обучение рабочих	2303,15	2733,74
– командировочные расходы на обязательное обучение рабочих	6139,18	5672,05
Затраты на разработку и изготовление учебно-методических материалов и компьютерных обучающих систем	104,79	205,84

В результате обучения на производственно-технических курсах повысили свой квалификационный разряд 156 человек, подтвердили имеющийся квалификационный разряд 187 человек, переведены на полученный в результате обучения разряд 12 человек.

Формирование стратегии корпоративной социальной ответственности предполагает комплекс мер по охране окружающей среды. В 2016 году на предприятии ООО «Газпром трансгаз Сургут» был проведен комплекс работ по выполнению природоохранных мероприятий в полном объеме на сумму 489,6 млн.руб. Переведено 25 автомобилей на использование сжатого газа (затраты

составили 8994,0 тыс.руб.), производился отдельный сбор отходов в соответствии с классами опасности и передача для дальнейшего использования и утилизации по заключенным договорам на сумму 3921,5 тыс.руб. Затраты на озеленение территории филиалов составили 2592,287 тыс.руб, на разработку и согласование природоохранной документации - 9500 тыс.руб; на производственный экологический мониторинг и производственный экологический контроль - 7265 тыс.руб., затраты на обучение персонала на право обращения с опасными отходами составили 913,3 тыс.руб.

Таблица 1.7

Выполнение экологических целей
в ООО «Газпром трансгаз Сургут» за 2015 -2016 гг.

Цель	2015 г.	2016 г.	Выполнение
Сократить удельные выбросы метана (при технологических операциях) в атмосферу на 3% относительно 2014 года (удельный показатель относительно протяженности отремонтированного газопровода)	0,985 тыс.тонн/ км	0,948 тыс.тонн/км	Сокращение на 3,8%
Сократить удельные выбросы NOx в атмосферу на 3 % относительно 2014 года (удельный показатель относительно объема топливного газа)	0,004 т/млн.м3	0,005 т/млн.м3	Увели чение на 25%
Сократить сброс загрязненных и недостаточно очищенных сточных вод в поверхностные объекты относительно 2014 г.	134,1 тыс.м3	72,63 тыс.м3	Снижение на 46%
Сократить долю отходов, направляемых на захоронение относительно 2014 года.	48%	54,48%	Увеличение на 6,48%
Снизить плату за сверхнормативное воздействие на окружающую среду относительно 2014 года на 30%	7,97 млн.руб	2,499 млн.руб	Снижение на 68%
Обеспечить удельное потребление природного газа на собственные нужды не выше ежегодных нормативов, утвержденных ПАО «Газпром»	22,1 03 тыс.м3/м лрд.м3*к м	22,084 тыс.м3/млр д.м3*км	Снижение на 0,1%

Цель	2015 г.	2016 г.	Выполнение
Обеспечить функционирование системы экологического менеджмента в соответствии с ISO 14001:2004	СЭМ внедрена и функционирует	В 2016 году проведены внутренние аудиты. Выполнены все процедуры	Выполнены коорректирующие действия по выявленным не соответствиям и наблюдениям

За 2016 год Общество было подвергнуто 3-м проверкам государственными органами контроля и надзора – Управлением Росприроднадзора по ЯНАО, Управлением Росприроднадзора по ХМАО-Югре. Выявлено 3 нарушения, взыскано штрафов с Общества 20 тыс.руб., приказом по филиалу объявлено дисциплинарное взыскание инженеру по ООС Новоуренгойского ЛПУМГ и дисциплинарное и материальное взыскание инженеру УТТиСТ.

Из них, нарушения:

- законодательства в области водопользования – 2 (невыполнение условий Решений о предоставлении водных объектов в пользование – 2).
- законодательства в области недропользования – 1 (невыполнение в установленный срок предписания выданного государственным органом).

Все нарушения устранены и приняты меры по недопущению повторения подобных замечаний.

Компанией выполняются мероприятия по сокращению выбросов метана в атмосферный воздух. Использование газа при стравливании контуров КЦ и участков линейной части для собственных нужд, а также использование оборудования TDW при врезке кранов на перемычках магистрального газопровода (без остановки перекачки продукта) до начала ремонтных работ позволило сэкономить 17,646 млн. м³ газа: при использовании газа при стравливании из участка МГ перед началом ремонтных работ –10,897 млн. м³;

использование газа при стравливании контура КЦ для собственных нужд – 2,273 млн. м³; использование оборудования TDW при врезке кранов на перемычках МГ (без остановки перекачки продукта) – 4,476 млн.м³. Основные показатели деятельности ООО «Газпром трансгаз Сургут» по охране окружающей среды за 2014-2016 гг. приведены в таблице 1.8.

Таблица 1.8

Основные показатели деятельности ООО «Газпром трансгаз Сургут» по охране окружающей среды за 2014-2016 гг.

Наименование показателя	Ед. изм.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Валовые выбросы вредных веществ в атмосферу – всего	тыс. тонн	108,17	109,03	108,0
Удельные выбросы NO _x (на единицу топливного газа)	тыс. т/млн. м ³	0,005	0,005	0,004
Забрано или получено воды – всего	тыс. м ³	837,60	842,11	830,0
Водоотведение – всего	тыс. м ³	297,81	302,86	290
Образовано отходов за год – всего	тыс. т	12,48	12,29	12,2
Площадь рекультивированных земель за год	га	310,48	413,58	500
Затраты на охрану окружающей среды – всего	млн. руб.	214,23	145,93	131,000
Текущие затраты на мероприятия по охране окружающей среды – всего	тыс. руб.	182379,76	106794,14	75000,0
Плата за негативное воздействие на окружающую среду – всего	тыс. руб.	27140,16	26136,81	26000,0

В ООО «Газпром трансгаз Сургут» внедрена и функционирует система экологического менеджмента (далее – СЭМ), которая соответствует стандарту

ИСО 14001-2004, что подтверждено результатами аудитов проведенных ООО «Газпром газнадзор».

По итогам 2016 года в целом по Обществу наблюдается положительная динамика в достижении корпоративных экологических целей по отношению к 2015 году:

- снижена плата за сверхнормативное негативное воздействие на окружающую среду на 68%;
- сокращены удельные выбросы метана на 3,8 %;
- сокращен сброс загрязненных и недостаточно очищенных сточных вод в поверхностные объекты на 24 %.
- снижено удельное потребление природного газа на СТН на 1,2%.

Увеличение удельных выбросов NOx в атмосферу вызвано увеличением расхода топливного газа по отношению к 2015 году на 30 млн.м3 на «Пуртазовской» п/п Ново-Уренгойского.

Увеличение доли отходов направленных на захоронение обусловлено снижением в 2015 году образования отходов к 2011 году на 1,41 тыс.тонн.

Для обеспечения принципа постоянного улучшения СЭМ:

- провести в 2017 году обучение руководителей и специалистов филиалов входящих в область функционирования СЭМ;
- утвердить экологические цели ООО «Газпром трансгаз Сургут» на 2017-2019 год;
- внедрить интегрированную систему менеджмента в области качества, промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды. В 2016 году в ООО «Газпром трансгаз Сургут» продолжаются работы по реализации программы энергосбережения, направленной на сокращение затрат топливно-энергетических ресурсов предприятия. С целью реализации Программы энергосбережения и выполнения рекомендаций по снижению потребления топливно-энергетических ресурсов в 2016 году были выполнены мероприятия, позволившие сэкономить:

- 141 461,82 тыс. м³ природного газа;
- 11 203,54 тыс. кВт·ч электроэнергии;

Наиболее весомый вклад в выполнении программы, в первую очередь, внесли работы по:

- масштабной реконструкции компрессорных цехов на КС-6 (КЦ-1) и КС-10 (КЦ-1) – 40,153 млн. м³ газа;
- улучшению технического состояния ГПА за счет ремонта – 25,29 млн. м³;
- замене негерметичной запорной арматуры и устранение утечек в запорной арматуре на технологической обвязке КЦ и ЛЧ – 18,931 + 11,951 млн. м³;
- использовании газа при стравливании из участка МГ перед началом ремонтных работ – 10,897 млн. м³;
- работы по проведению очистки и ВТД на участках линейной части МГ с газотурбинным приводом и с электроприводом – 9,546 млн.м³ + 5,462 млн.кВт·ч;
- использование оборудования TDW при врезке кранов на перемычках МГ (без остановки перекачки продукта) – 4,569 млн.м³.

В 2016 году проведено 115 видов регламентных работ на газоперекачивающих агрегатах, экономия 25,29 млн. м³ газа.

За 2016 г. в ООО «Газпром трансгаз Сургут» произведена замена 40 кранов на компрессорных станциях и 30 кранов на ЛЧ МГ, экономия составила 30,882 млн. м³ газа.

В 2016 году не было реализовано мероприятие «Термическая очистка скрубберов «D.S.28»» выполняемое по уникальной технологии ООО «Химнефтеаппаратура», т.к. Сибирское управление ООО "Газпром газнадзор" приостановило выполнение данного мероприятия до получения экспертного заключения на применяемую технологию (письмо № 30/42-737 от 24.06.12г.). Показатели выполнения Программы энергосбережения приведены в таблице 1.9.

Показатели выполнения Программы энергосбережения

	Природный газ, млн. м ³		Электроэнергия, млн. кВт/час	
	план	факт	план	факт
Основные мероприятия	112,983	141,462	7,69	11,204
Дополнительные мероприятия		0,275		
Всего	112,983	141,737	7,69	11,204

В 2016 году расход газа по ГТДО в 2016 году снизился на 3,1% по сравнению с 2015 г. и составил 2 394,692 млн. м³, (в 2015 году - 2 471,118 млн. м³). Снижение произошло в результате оптимизации режима работы ГТС и увеличения загрузки ЭГПА в счет сокращения ГГПА в связи с проведением в 2016 году работ по капитальному ремонту на ЛЧ магистральных газопроводов и проведением КРТТ на пром. площадках КЦ-2 КС-4 и КЦ-2 КС-11. Расход электроэнергии увеличился на 1,6 % (в 2016г. 2 581,473 млн. кВт·ч, в 2015г. - 2 540,49 млн. кВт·ч). Увеличение возникло в результате проведения КРТТ на промплощадках КЦ-2 КС-4 и КЦ-2 КС-11, что привело к увеличению загрузки КЦ с ЭГПА.

Удельный показатель расхода ТЭР на СТН на предприятии составил 31,84 кг у.т./млн. м³·км, что ниже показателя 2015 года на 2,0%.

Также необходимо отметить, что этот показатель ниже прогнозного значения на 2016г. (показатель согласно утвержденной Программы энергосбережения ПАО «Газпром» на 2014-2016 г.г.– 33,13 кг у.т./млн. м³·км).

В ООО «Газпром трансгаз Сургут» в 2016 г. наблюдается снижение величины потерь газа по отношению к предыдущему году на 1,2 %.

Потери газа за 2016 год составили 10,671 млн. м³, что на 0,87% меньше чем в 2015 году (10,76 млн. м³). Необходимо заметить, что этот показатель

существенно ниже прогнозного значения на 2016г. (согласно утвержденной программе энергосбережения ПАО «Газпром» на 2014-2016 г.г.– 332,7 млн. м³).

В ООО «Газпром трансгаз Сургут» осуществляется реализация программ по направлениям профилактической деятельности и выполнению «Плана организационно-технических мероприятий по охране труда и пожарно-технических мероприятий на 2016г.».

В целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждения производственного травматизма в 2016 году выполнено 180 мероприятий. На выполнение мероприятий и программ по охране труда израсходовано 303449,1 тыс. руб. (в 2015 году – 248020,5 тыс. руб.). Затраты на охрану труда на одного работника в 2016 году составили 34,3 тыс. руб. (в 2015 году – 28,1 тыс. руб.).

В 2016 году в ООО «Газпром трансгаз Сургут» несчастных случаев на производстве не допущено (в 2015 году – 1 несчастный случай, пострадал 1 работник). Показатель частоты несчастных случаев (Пч.) за отчетный период составил 0,0 (2015 году Пч.=0,1). Показатель летальности за отчетный период составил 0,0 (в 2015 году – 0,1).

Количество рабочих мест с оптимальными и допустимыми условиями труда составляет 67,4 % (в 2015 году – 54,2%). Удельный вес по количеству работников, занятых на рабочих местах с вредными и тяжелыми условиями труда в 2016 году составил 36,2% от среднесписочной численности (в 2015 году – 37,1%).

За 2016 год на газовых объектах Общества аварий и инцидентов не допущено.

Ростехнадзором проведено 10 проверок, выявлено 43 нарушения, из них 41 устранено, что составило 95,35%

Сибирским управлением ООО «Газпром газнадзор» в филиалах Общества проведено 177 проверок, выдано 2028 замечаний, из них устранено 1961, что составляет 96,69%. Газовая инспекция - 63 плановых и совместных проверки, 2 контрольных проверки, выдано 903 замечания, из них устранено 872, что

составляет 96,57%. Энергетическая инспекция - 58 плановых и совместных проверок, выдано 696 замечаний, из них устранено 684, что составляет 98,28%. Экологическая инспекция - 15 плановых и совместных проверок, выдано 57 замечаний, из них устранено 50, что составляет 87,72%. Эффективное использование газа – 38 плановых и совместных проверок, выдано 243 замечания, из них устранено 233, что составляет 95,88%. Комплексная проверка - выдано 129 замечаний, из них устранено 122, что составляет 94,57%.

В целях обеспечения промышленной безопасности объектов магистральных газопроводов проводились работы по внутритрубной дефектоскопии; электрометрические обследования; обследование и ремонт переходов через авто- и железные дороги, водные преграды, воздушных переходов; диагностика КЦ и ГРС; вертолетное патрулирование трасс; капитальный ремонт изоляционного покрытия; замена и переукладка трубопроводов; врезка, замена и ремонт запорно-регулирующей арматуры; капитальный ремонт ЛЧ и ГРС; реконструкция КС; телемеханизация линейной части; автоматизация КС и ГРС; ремонт средств ЭХЗ.

В качестве основы организации производственного контроля за соблюдением требований промышленной безопасности принимается действующая в ОАО «Газпром» система административно-производственного контроля.

В течение года проводилась работа по экспертизе промышленной безопасности с целью продления сроков эксплуатации технических устройств, эксплуатирующихся на опасных производственных объектах.

Предупреждение возникновения аварийных ситуаций на опасных производственных объектах Общества осуществляется за счет:

- диагностики и технического освидетельствования оборудования;
- контроля состояния производственной дисциплины и выполнения установленных требований в области промышленной безопасности;

- своевременного и качественного выполнения работ по техническому обслуживанию, текущему и капитальному ремонту оборудования, зданий и сооружений.

Мероприятия по предупреждению и ликвидации аварийных ситуаций включены в инструкции и регламенты при проведении различных видов работ (огневых, газоопасных и пр.). В указанных документах рассматриваются возможные нештатные ситуации, связанные с ними опасности. Разработаны Планы ликвидации возможных аварийных ситуаций в соответствии с требованиями СТО 05015124-50-2011.

Проведена предаттестационная подготовка и аттестация 547 руководителей и специалистов Общества.

В рамках деятельности по связям с общественностью ООО «Газпром трансгаз Сургут» организует функционирование специализированных профильных классов «Газпром-классы» в МБОУ Сургутском естественно-научном лицее. Газпром-классы - это сформированные на конкурсной основе группы обучающихся 10-11 классов Лицея для углубленной профильной подготовки в целях последующего получения высшего образования по инженерным специальностям в сфере газовой промышленности и дальнейшего трудоустройства в ООО «Газпром трансгаз Сургут» .

В реализации Проекта участвуют:

- МБОУ Сургутский естественно-научный лицей;
- ООО «Газпром трансгаз Сургут»;
- ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет».

Цель реализации Проекта - подготовка перспективного кадрового резерва для ООО «Газпром трансгаз Сургут» из числа наиболее способных и мотивированных на успешную профессиональную самореализацию обучающихся, через повышение качества образования и целенаправленную профессиональную ориентацию, сопровождение обучения в лицее и в ВУЗах.

На протяжении ряда лет Обществом реализуются мероприятия, закрепленные Соглашениями о сотрудничестве между Правительствами

Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, Ямало-Ненецкого автономного округа и ПАО «Газпром». Расширяется взаимовыгодное сотрудничество, направленное на дальнейшее стабильное развитие экономики, улучшение инвестиционного климата, укрепление промышленного и научного потенциала, создание условий для решения основных социальных проблем территорий.

Успешная деятельность Общества обусловлена и продуманной кадровой политикой. Разработана целая система профессионального образования. Обучение персонала, а это и участие в семинарах, и переподготовка, и курсы повышения квалификации — одно из приоритетных направлений.

Здравницы, учреждения культуры, спортивные комплексы и поселки на компрессорных станциях составляют социальную инфраструктуру Общества. В Обществе имеется своя медицинская служба, задача которой — сохранение здоровья сотрудников и членов их семей, оказание специализированных видов лечения. Более 2-х тысяч газовиков и членов их семей имеют возможность посещения санатория-профилактория «Факел», для детей функционирует детский оздоровительный центр «Северянка», расположенный на Азовском море. В ООО «Газпром трансгаз Сургут» более 5 тысяч неработающих пенсионеров, большинство из них получают дополнительную пенсию через негосударственный пенсионный фонд «Газфонд». Пенсионеры на заслуженном отдыхе пользуются всеми социальными льготами и гарантиями, предусмотренными коллективным договором.

Крупные, финансово устойчивые предприятия проводят продуманную и хорошо организованную социальную политику, имеющую системный и систематический характер. Эффективная социальная политика, прежде всего, предполагает предоставление всех обязательных социальных услуг, гарантированных законодательством страны. Однако этим она не ограничивается, если предприятие находится в конкурентной внешней среде.

Конкуренция на рынке труда побуждает организацию предлагать такой спектр социальных услуг, который бы способствовал привлечению новых работников и закреплению работающих. Причем, чем выше конкурентность рынка (отрасли), тем разнообразнее и весомее должна быть социальная политика предприятия.

Социальная политика предприятия, выступая инструментом мотивации и стимулирования работников, охватывает следующие аспекты управленческой деятельности:

- определение приоритетов социальной политики (социальная защита, социальное и медицинское страхование, льготы и услуги, выплаты);
- выбор форм предоставления льгот, выплат, услуг и их видов; – оценка потенциальных возможностей предприятия (расчет величины выплат, льгот, услуг);
- дифференциация размеров выплат в зависимости от категорий персонала, избирательность в предоставлении льгот и услуг.

Мероприятия в области социальной политики предприятия включают в себя следующие типичные направления:

- дополнительное пенсионное обеспечение;
- добровольное медицинское и индивидуальное страхование;
- развитие персонала и образовательные программы;
- развитие физкультуры и спорта, рекреационные услуги и культурные программы;
- охрана здоровья и безопасные условия труда;
- организация и дотирование питания работников;
- природоохранная деятельность и ресурсосбережение;
- развитие местного сообщества;
- добросовестная деловая практика;

Социальная политика предприятия не ограничивается его внутренними коммерческими интересами. Социально активные предприятия способствуют решению многих региональных проблем (экология, благоустройство,

благотворительность, развитие социальной сферы), что, с одной стороны, создает им благоприятную внешнюю среду, лояльность местных органов власти и населения, а с другой – формирует положительный имидж.

Таким образом, можно обозначить две сферы социальной политики предприятия:

- внутреннюю, решающую социальные проблемы коллектива (внутри своей структуры);
- внешнюю, направленную на социальное развитие региона, на чьей территории находится и работает предприятие (осуществление различных социальных программ). В пределах первой формируется внутренний климат коллектива предприятия, у персонала создается ощущение собственной защищенности; вторая способствует повышению социального статуса предприятия, характеризуя его как социально активное предприятие.

Таким образом, ООО «Газпром трансгаз Сургут» является социально ответственной компанией. Следует отметить, что вопрос оценки эффективности мероприятий КСО до сих пор остается одним из самых дискуссионных ввиду неразработанности аналитического инструментария.

При этом очевидно, что при внедрении практики КСО в стратегическом отношении организацией будет получен определенный социальный и экономический эффект.

Как и многие другие крупные компании в форме ООО, компания не публикует отчеты о реализации социальных практик. При этом информация об осуществлении концепции КСО публикуется на сайте. ООО «Газпром трансгаз Сургут» действует с соблюдением этических норм и осуществляет различные социальные программы как внутренней, так и внешней направленности.

ГЛАВА 3. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СТРАТЕГИЙ КСО В ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ СУРГУТ»

Содержание современных программ КСО свидетельствует о том факте, что бизнес, в том числе и в нефтегазовом секторе, функционирует во все более усложняющейся реальности социальных норм и ожиданий, существующих наряду с рыночными силами. Некоторые из этих ожиданий принимают форму требований законодательства, другие отражают этические нормы, которые могут оказаться столь же важными для компаний в долгосрочной перспективе, как законы и правила. Многие из этих ожиданий появляются в самом обществе в целом, но иногда могут возникнуть из индивидуальных стремлений бизнес-лидеров «сделать хорошее дело».

В эпоху мгновенной коммуникации и глобализации распространено незамедлительное выявление и публикация некорректных действий, которое может оказывать давление на компании. Практически каждый сегодня пользуется телефоном, оснащенным камерой, и вероятность того, что коммерческие правонарушения будут не только сообщены СМИ, но и размещены на YouTube или другом веб-сайте, велика.

Нет сомнений в том, что многие виды деятельности в области КСО мотивированы интересами самой компании, по крайней мере, в значительной степени.

Клиенты могут быть готовы заплатить за нефть или газ относительно «зеленой» нефтегазовой компании, и, аналогично, сотрудники любят работать в социально сознательных компаниях, что может привести к повышению производительности труда сотрудников. При этом нетрудно сделать вывод, что «взаимовыгодные» ситуации могут продвигать интересы акционеров в долгосрочной перспективе.

В число показателей, характеризующих социальную ответственность перед работниками, входят коэффициенты роста заработной платы персонала,

а также текучести кадров, образовательного уровня сотрудников, частоты производственного травматизма и затрат на социальную защиту работников.

Определим коэффициент роста заработной платы (Крзп):

$$\text{Крзп} = \frac{\text{ЗП}_{\text{ср}n}}{\text{ЗП}_{\text{ср}n-1}} \times 100\%, \text{ где} \quad (3)$$

$\text{ЗП}_{\text{ср}n}$ – среднемесячная заработная плата в отчетном году;

$\text{ЗП}_{\text{ср}n-1}$ – среднемесячная заработная плата в предыдущем году.

На примере ООО «Газпром трансгаз Сургут» коэффициент роста заработной платы персонала выглядит следующим образом:

$$\text{Крзп} = \frac{\text{ЗП}_{\text{ср}2016}}{\text{ЗП}_{\text{ср}2015}} \times 100\% = \frac{94,18}{86,06} \times 100\% = 109,4\%$$

Также показателен коэффициент текучести кадров (Ктк):

$$\text{Ктк} = \frac{\text{ТК}_{\text{ср}n}}{\text{Ч}_{\text{общ}n}} \times 100\%, \quad (4)$$

где $\text{ТК}_{\text{ср}n}$ - средняя текучесть кадров в отчетном году;

$\text{Ч}_{\text{общ}n}$ – общее число сотрудников в отчетном году.

$$\text{Таким образом, Ктк} = \frac{\text{ТК}_{\text{ср}2016}}{\text{Ч}_{\text{общ}2016}} \times 100\% = \frac{2292}{8832} \times 100\% = 26\%$$

Показатель 20-30% считается высоким показателем текучести. После проведения комплексного анализа выявлена основная причина: текучесть обусловлена приемом на работу школьников на период летних каникул в целях подготовки и приобщения молодежи к производительному труду, студентов для прохождения производственной практики в рамках заключаемых с учебными заведениями договоров, приемом на летний период временных работников в детский оздоровительный лагерь «Северянка», санаторий-профилакторий «Факел».

Кроме того, отмечается тенденция к снижению количества работников, увольняющихся по собственному желанию без уважительной причины. В 2016 году уволились по причинам текучести 22 человека (в 2015 году - 29 человек).

Коэффициент сменяемости, рассчитанный без учета временных работников (принимаемых на летний период в ДОЦ «Северянка», СП «Факел»,

школьников на период каникул и студентов для прохождения практики), составляет 5,7 %.

Показатели движения персонала в сравнении с 2015 годом приведены в таблице 1.10.

Таблица 1.10.

Показатели движения персонала
ООО «Газпром трансгаз Сургут» за 2015-2016 г.

Год	оборот по приему	оборот по выбытию	коэффициент восполнения	сменяемость общая / без учета временных работников	текучесть
2015 год	24,80	24,74	100,23	24,46 / 6,3	0,33
2016 год	23,21	23,70	97,95	23,21 / 5,7	0,25

Текучесть персонала в пределах 3-6% - естественное явление и снижать ее нет необходимости, в данном случае необходимо только наблюдать, чтобы коэффициент находился на том же уровне.

На этот показатель по-прежнему существенную роль оказывает действующий в Обществе Коллективный договор, гарантирующий работникам надежную социальную защиту и стабильность. В ТК РФ нет прямого предписания об обязательном наличии в организации или у индивидуального предпринимателя коллективного договора. Однако на основании ч. 1 ст. 21 ТК РФ и ч. 1 ст. 22 ТК РФ сторонам трудовых правоотношений предоставлено право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора. Но с учетом современных экономических реалий и многогранности трудовых отношений, коллективный договор по праву приобретает особое значение в иерархии локальных нормативных актов работодателя. Чаще всего его заключение имеет целью стабилизацию трудовых правоотношений с работниками, усиление мотивации работников, обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей, достижение

упорядоченности системы оплаты труда, оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда, усиление социальной защиты и материальной поддержки работников. Рекомендуется сохранить основные положения коллективного договора и производить сокращение гарантий только при объективной необходимости с всесторонней оценкой негативных последствий.

На производительность труда и ответственное отношение работников к труду большое влияние оказывают такие факторы, как одобрение и обратная связь по результатам работы, возможности обучения и роста. Если предприятие может поддержать инициативу работника по профессиональному обучению, это обязательно приведет к улучшению производительности его труда. Стиль управления, основанный на мотивации работников, заставляет их ответственнее относиться к выполняемой работе. Компании с такими установками демонстрируют одновременное повышение уровня продуктивности и получение высокого экономического эффекта.

Однако, при анализе показателей повышения квалификации руководителей, специалистов и служащих выявлено уменьшение количества обучаемых в текущем году.

Таким образом, рекомендуется не снижать затраты на обучение персонала, в целях повышения производительности труда и эффективности предприятия.

Коэффициент приема на работу молодых специалистов ($K_{мс}$):

$$K_{мс} = \frac{Ч_{мсн}}{Ч_{общн}} \times 100, \quad (5)$$

где $Ч_{мсн}$ – количество принятых на работу в отчетном году молодых специалистов.

$$K_{мс} = \frac{Ч_{мсн}}{Ч_{общн}} \times 100 = \frac{19}{8832} \times 100\% = 0,2 \%$$

Коэффициент роста образовательного уровня сотрудников ($K_{оу}$) показывает динамику изменения числа сотрудников, повысивших свой образовательный уровень за отчетный год:

$$K_{ou} = \frac{Ч_{ou_n}}{Ч_{общ_n}} \times 100 = \frac{3491}{8832} \times 100\% = 39,5\%, \quad (6)$$

где $Ч_{ou_n}$ – число сотрудников, прошедших переобучение, повышение квалификации, получивших вторую профессию или повысивших свой образовательный уровень иными путями в отчетном году.

Коэффициент производственного травматизма (Кпт) показывает состояние с охраной труда на предприятии:

$$K_{ou} = \frac{ПТ_n}{ПТ_{n-1}} \times \frac{Ч_{общ_{n-1}}}{Ч_{общ_n}} \times 100\% = \frac{1}{1} \times \frac{8875}{8832} \times 100\% = 100,5\% \quad (7)$$

где $ПТ_n$ и $ПТ_{n-1}$ – число произошедших несчастных случаев на производстве в отчетном и предыдущем годах; $Ч_{общ_n}$ и $Ч_{общ_{n-1}}$ – общее число сотрудников в отчетном и предыдущем годах.

Для определения общего уровня социальной ответственности работодателя перед работниками применяется коэффициент затрат на социальную защиту работников.

Для этого определяется сумма затрат на социальную защиту персонала, затем полученную сумму следует разделить на общее число работников в отчетном году ($K_{сзр_1}$). В результате мы получим коэффициент социальных расходов на одного работника:

$$K_{сзр_1} = \frac{\sum Асзр_n}{\sum Асзр_{n-1}} \times \frac{Ч_{общ_{n-1}}}{Ч_{общ_n}} \times 100\% = \frac{1631270}{1218540} \times \frac{8875}{8832} \times 100\% = 1,34 \quad (8)$$

где $\sum Асзр_n$ и $\sum Асзр_{n-1}$ – суммы затрат на социальные нужды персонала организации в отчетном и предшествующем годах.

Коэффициент отношения социальных расходов к чистой прибыли рассчитывается следующим образом:

$$K_{сзр_2} = \frac{\sum Асзр_n}{ЧП_n} \times 100\% = \frac{1631270}{693830} \times 100\% = 2,49, \quad (9)$$

где $ЧП_n$ – чистая прибыль в отчетном году.

Семь вышеуказанных показателей характеризовали социальную ответственность перед работниками. Помимо этого, при оценке социальной ответственности также применяются показатели, характеризующие

социальную ответственность перед окружающим сообществом. Они включают нижеуказанные коэффициенты:

Коэффициент, показывающий уровень расходов, выделенных на социальную поддержку сообщества:

$$K_{\text{пос}_1} = \frac{\sum \text{Апос}_n}{\sum \text{Апос}_{n-1}} \times 100\%, = \frac{109370}{73819} \times 100\% = 1,48 \quad (10)$$

где $\sum \text{Апос}_n$ и $\sum \text{Апос}_{n-1}$ - показатели расходов на социальную поддержку окружающего сообщества в текущем и предшествующем годах. Минимальный перечень статей, по которым осуществляется социальная поддержка местного сообщества включает расходы на благотворительность и спонсорская помощь.

Также в этой связи показателем коэффициента отношения расходов на социальную поддержку окружающего сообщества к чистой прибыли:

$$K_{\text{пос}_2} = \frac{109370}{653830} \times 100\% = \frac{109370}{653830} \times 100\% = 0,17 \quad (11)$$

Третья группа показателей социальной ответственности включает экологический аспект, куда входят показатели расходов на защиту окружающей среды:

$$K_{\text{ос}} = \frac{Z_{\text{ос}_n}}{\text{ЧП}_n} \times 100\% = \frac{653830}{489600} \times 100\% = 1,33 \quad (12)$$

В числе приоритетных направлений деятельности Общества — оказание благотворительной помощи детским домам, учреждениям культуры, спорта, народному образованию, религиозным и общественным объединениям. Все значимые для Югры, Ямала и Тюменской области события проходят при поддержке ООО «Газпром трансгаз Сургут». Соучаствуя и помогая в реализации культурных, спортивных, образовательных, научных проектов, Общество ориентировано на стратегию компании «Газпром», которая стремится обеспечить устойчивое развитие своего бизнеса, прежде всего на благо России, поддерживая начинания её граждан.

Внедрение в компании корпоративной социальной ответственности бесспорно является целесообразным, поскольку оно предполагает, что фирмы

мотивированы, чтобы принимать решения, которые не всегда явным образом максимизируют богатство акционеров.

В рамках теории стейкхолдеров фирмы стремятся соблюсти баланс между интересами акционеров и интересами других заинтересованных сторон. Это противоречие порождает важные вопросы бухгалтерского учета, которые требуют дальнейшего исследования.

Как отмечает KPMG, одна из крупнейших в мире сетей, оказывающих аудиторские, налоговые и консультационные услуги, из 250 крупнейших международных компаний в мире (G 250), которые участвуют в отчетности по КСО, 59% заверяют эту информацию извне, и две трети из них нанимают крупную бухгалтерскую фирму, чтобы обеспечить уверенность.

Таким образом, существует естественная связь между КСО и бухгалтерским учетом, потому что бухгалтерская деятельность несет общую ответственность за измерение, раскрытие и заверение информации, включая информацию, связанную с КСО. Кроме того, поскольку КСО начинался в форме саморегулирования, а в некоторых случаях даже сейчас не хватает формальной нормативной базы, ответственность за отчетность по КСО падает частично на профессионалов бухгалтерского учета. Таким образом, бухгалтерский учет играет важную роль в корпоративной социальной ответственности.

Качественный и нефинансовый характер КСО существенно затрудняет оценку достоверности раскрытия информации по КСО, если сравнивать с оценкой достоверности финансовой информации, вызывая большой интерес и потребность в научных исследованиях в области заверения отчетности по КСО. Это важно, поскольку данные, используемые для измерения результативности в области КСО, должны быть высокого качества, чтобы обеспечивать надежность и уместность для принятия решений.

Профессиональные бухгалтеры и аудиторы выражают серьезную озабоченность по поводу отсутствия надежности в данных отчетности КСО, являющегося результатом слабого контроля за нефинансовыми системами. Это

в свою очередь влияет на суждения о существенности. Менеджеры часто полагаются на заверяющих лиц для выявления существенных упущений или ошибок в отчетных данных. Акцент на надежности отчетности также способствует сведению к минимуму риск судебных разбирательств.

В то же время возникает и ряд неизбежных вопросов. Как сравнивать незаверенные отчеты с заверенными отчетами? Каковы конкретные преимущества заверения отчетности для пользователей? Поскольку отчетность по КСО рассматривается как важный механизм, через который компании могут отчитываться о своей социальной и экологической политике перед различными заинтересованными сторонами, многие эмпирические научные исследования анализировали содержание корпоративных отчетов в отношении раскрытия одной и более категорий социального и экологического вопросов. На сегодняшний день многие из этих исследований сосредоточены на выявлении методом контент-анализа раскрытых элементов КСО. Однако, для того чтобы служить в качестве ценного инструмента для оценки уровня подотчетности, контент-анализ должен также фиксировать типы представленной информации. В этом смысле исследование только объема раскрытия КСО потенциально вводит в заблуждение, тогда как более важным является качество раскрытия информации, которое определяет, является ли заявление декларативным, имеющим количественную денежную или неденежную оценку. Ряд исследований назначают веса элементам, основываясь на типе раскрываемой информации: если элемент имел количественную оценку при раскрытии, ему назначался наибольший вес (+3); если он характеризовался не количественными, но определенными сведениями, ему назначался следующий вес (+2), а общее описательное раскрытие получало самый низкий вес (+1). Эти исследования не улавливали контекстуализации раскрытия КСО, поскольку элементу, охваченному всеми тремя типам раскрытия информации, назначался вес (+3), так же, как и элементу, который характеризовался только количественным индикатором. В целом эти исследования показывают явный

недостаток конкретики в раскрываемой информации, указывая, что отчетность по КСО является, как правило, расплывчатой.

Кроме того, затруднительно выявить, каковы затраты на раскрытие и завершение отчетов по КСО. Имеющаяся литература в основном сосредоточивается только на выгодах. Однако случается, что фирма использует раскрытие КСО для создания социально ответственного имиджа без осуществления фактической деятельности в области КСО. Также следует отметить, что некоторые виды деятельности КСО могут проводиться в ущерб интересам акционеров, по крайней мере в краткосрочной перспективе. Сторонники инициативы КСО полагают, что финансовые показатели улучшатся как прямое следствие устойчивой деятельности в области КСО — представление, как правило, выражаемое фразой «преуспевай, делая добро». Напротив, оппоненты утверждают, что деятельность в области КСО коммерческих предприятий не согласуется с их целевым назначением и, следовательно, по определению, является безответственной. В некоторых исследованиях подчеркивается, что деятельность в области КСО является пустой тратой корпоративных ресурсов. А. Кэмпбелл полагает, что только фирмы с избытком имеющихся ресурсов будут тратить некоторые из них, для социальных инвестиций, Х. Хон с соавторами считают, что фирмы с избыточной текущей финансовой ликвидностью предпринимают инициативы в области КСО, которые сродни форме корпоративной благотворительности. То есть инициативы КСО осуществляются без каких-либо ожиданий, что эти затраты улучшат будущие результаты финансовой деятельности фирмы. Часто нефинансовый отчет – рекламный буклет под лозунгом «у нас все хорошо, а будет еще лучше» [28; с.56].

Безусловно, академическое сообщество в области бухгалтерского учета наряду с другими научными дисциплинами обладает потенциалом решения этих сложных исследовательских задач и вопросов, однако четкой методики на сегодняшний день не существует. В связи с вышеизложенным, следует сделать

вывод, что необходимо разработать методику оценки эффективности применения стратегии КСО, которая:

1) должна быть доступна в пользовании, то есть данные необходимые для расчета, можно получить из стандартной статистической и бухгалтерской отчетности;

2) расчет конкретных показателей необходимо строить с учетом Основ законодательства РФ и других нормативных актов.

Количественная оценка социальной активности предприятий, в том числе в отношении социальной защиты работников, не всегда адекватно отражает характеристики различных сторон социальной защиты. В этой связи целесообразно предложить систему качественных показателей социальной ответственности корпораций. К качественным показателям можно отнести:

- наличие коллективного договора на предприятии;
- существование организационной структуры на предприятии, ответственной за проведение социальной политики;
- выявление оценки общества к мероприятиям в области КСО;
- конкретные мероприятия по поддержанию добросовестной деловой практики, отсутствие информационных упоминаний об обратном.

При этом, на данный момент Общество не публикует ежегодный социальный отчет о мероприятиях в области КСО, ограничиваясь предоставлением информации о выполненных в этом отношении мероприятиях на своем Интернет-сайте.

Кроме того, считаем возможным применить «Методику самооценки качества корпоративного управления в компаниях с государственным участием», разработана в рамках исполнения государственной программы Российской Федерации "Управление федеральным имуществом", утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 16.02.2013 N 191-р, а также в целях совершенствования качества корпоративного управления в компаниях с государственным участием Росимущества.

Структура Методики включает 6 основных принципов, которые

Росимущество настоятельно рекомендует внедрять во всех организациях. Важно, что, наряду с требованием соблюдения прав акционеров, прозрачности и раскрытости информации, внедрением системы управления рисками, внутреннего контроля и аудита, в Методике обозначена корпоративная социальная ответственность, деловая этика, комплаенс.

Результаты проведения самооценки выражены в процентах, где: 100% - отличное качество; 0% - низкое качество. Рекомендованное минимальное допустимое значение качества корпоративного управления - 65%. Результат проведенной в соответствии с Методикой оценки ООО «Газпром трансгаз Сургут» отражен в приложении 2. Проводимая компанией широкая политика социальной направленности позволила получить результат в 71 %. Причинами того, что компания не получила максимальный балл, послужили следующие обстоятельства:

- 1) компанией не принята единая для всех структурных подразделений Политика в области корпоративной социальной ответственности;
- 2) компания не осуществляет взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) на регулярной основе - на основе план-графика;
- 3) в компании отсутствует должность Compliance officer, который на регулярной основе отчитывается специально созданному комитету по вопросам КСО.

Вышеуказанные причины позволяют говорить о том, что компании следует рассмотреть вариант внедрения стратегии КСО, формализовав ее положения в Политике в области КСО, создав комитет по КСО. Последнее необходимо для осуществления взаимодействия со стейкхолдерами. Такие меры позволят компании улучшить свою репутацию.

Забота о своей репутации особенно важна в сегодняшней ситуации. Фирма Reputation Institute, специализирующаяся на консалтинге, говорит о том, что мы живем во времена репутационной экономики, и практика КСО – очевидный способ улучшения репутации, что, безусловно, положительно влияет на финансовые результаты деятельности компании. Однако не всегда

связь так линейна. Случается, что компания, демонстрирующая социальную ответственность высокого уровня, не получает в обществе такого положительного отклика, как та, которая не практикует политику КСО в достаточной мере, однако пользуется лучшей, в сравнении с первой, репутацией. Кроме того, в эпоху расцвета цифровых технологий обмен информацией максимально упрощен, и репутация компании находится в сильной зависимости от такого обмена.

Результаты показывают, что внедрение практики КСО производит на компанию «страховой эффект», при условии, что она осуществляется на непрерывной и долгосрочной основе.

Долгосрочное участие в осуществлении стратегии КСО способствует сохранению богатства акционеров и может служить эффективным инструментом управления рисками. Инвесторы могут рассматривать степень применения практики КСО фирмой в качестве показателя ее этического поведения, что, в конечном счете, способно снизить риск их инвестиций.

Проанализировав уровень социальной ответственности ООО «Газпром трансгаз Сургут», можно сделать вывод о достаточно высоком уровне социальной ответственности на предприятии. Следует отметить, что мероприятия в области социальной политики по отношению к работникам носят системный характер, в то время как практика социальной ответственности, направленная на местные сообщества (благотворительность, спонсорская помощь) осуществляется в достаточной мере, однако общественность не всегда знакома с такими инициативами предприятия. В связи с этим предлагаем к рассмотрению следующие рекомендации:

1. Внедрение стратегии корпоративной социальной ответственности. Оно подразумевает ежедневное осуществление соответствующих действий и непрерывное принятие надлежащих мер, а не простую декларацию внедрения такой концепции. Разработка стратегии КСО не должна быть сложной. В данном случае можно начать с выбора одной области, на которой необходимо сосредоточиться, основываясь на легко достижимой цели. Так, компании ООО

«Газпром трансгаз Сургут» рекомендуется совершить переход на признанный стандарт, включающий принципы ведения бизнеса, обеспечивающие основу для измерения прогресса по экологическим, социальным и общественным вопросам и т.д. Рекомендуется добавить КСО в общие организационные цели фирмы, включив мероприятия по его внедрению в бизнес-план. При разработке обязательств в области КСО, необходимо понимать различие между «желательными», к выполнению которых следует стремиться, и «предписываемыми» обязательствами. Первые призваны сформулировать долгосрочные цели фирмы, в то время как последние, включающие кодексы поведения, предусматривают более конкретные формы их осуществления. Желательные обязательства часто принимают формы миссии, ценностей и этических заявлений или уставов, предписывающие - кодексов поведения и стандартов.

Обязательства в рамках стратегии КСО разрабатываются в момент, когда фирма переходит от планирования к работе. Такие обязательства дают представление о характере деятельности социальной направленности указывая, что фирмы намерена предпринять для решения своих социальных и экологических проблем. Также декларирование своих обязательств является важным компонентом усилий любой фирмы по обеспечению прозрачности.

Процесс разработки обязательств по КСО должен быть организован по следующему алгоритму:

- 1) Обсуждение потребностей в данной области с основными заинтересованными сторонами;
- 2) Создание рабочей группы для разработки предварительного проекта обязательств;
- 3) Повторная консультация с заинтересованными сторонами, пересмотр (при необходимости) и публикация обязательств.

Предложенные ниже шаги показывают способ реализации обязательств по КСО:

- 1) разработка интегрированной структуры принятия решений в области КСО;

- 2) подготовка бизнес-плана по осуществлению стратегии КСО;
- 3) постановка измеримых целей и определение показателей эффективности;
- 4) разработка и проведение обучения КСО;
- 5) создание механизмов для решения возникающих проблем;
- 6) разработка плана связей с общественностью.

При разработке бизнес-плана важно четко распределить обязанности и ответственность за принятие решений.

Деятельность в области коммуникации может включать информационно-просветительскую кампанию с рекламой и выступлениями. Дизайн веб-сайта может помочь обеспечить, чтобы стороны могли легко получить доступ к информации о КСО, представляющей для них интерес.

Наглядно и часто информация о обязательствах, деятельности и отчетности о результатах корпоративной социальной ответственности должна передаваться всем сотрудникам. Сотрудники компании должны знать, что КСО является приоритетом компании. Для этого необходимо создавать информационные бюллетени, готовить ежегодные отчеты, применять интранет-коммуникации, проводить встречи, обучение, неофициальные мероприятия.

Кроме того, необходимо публично обнародовать обязательства КСО. Для достижения максимальной достоверности необходимо, чтобы обязательства компании в области были оглашены публично. Поскольку не существует четко фиксированного перечня инициатив компании в данной области, компания может обнародовать те обязательства, в достижении которых они уверены. В то же время возможно осуществление других обязательств без какой-либо рекламы.

Фундаментальное значение имеет взаимодействие с заинтересованными сторонами. Важность вовлечения заинтересованных сторон объясняется тем, что при его отсутствии сотрудники могут чувствовать себя недооцененными, поставщики могут меньше доверять фирме, местные сообщества могут быть менее склонны к сотрудничеству. Четыре ключевых фактора для

взаимодействия с заинтересованными сторонами – это создание социального капитала, снижение риска, обеспечение инновационной динамики, интеграция этих элементов в корпоративную стратегию. В сегодняшней бизнес-среде, где ключевую роль играет репутация, социальный капитал является основой, на которой фирма обновляет свою «лицензию на эксплуатацию». Основы для готовности сотрудников проявить свои лучшие качества, крепкие доверительные отношения. Создание социального капитала включает улучшение доступа к информации, усиление влияния, более строгое соблюдение групповых норм. Хотя невозможно измерить стоимость социального капитала корпорации, можно оценить качество взаимоотношений с заинтересованными сторонами фирмы и потенциальный вклад социального капитала в создание стоимости бизнеса.

2. Внедрение политики управления рисками.

Главной причиной внедрения политики управления рисками является тот факт, что всякая компания существует в целях создания стоимости для всех заинтересованных сторон. Однако всегда существует фактор неопределенности. Поэтому главной причиной внедрения политики управления рисками является тот факт, что, осуществляя свою деятельность, каждая организация должна осознавать допустимый уровень неопределенности, с которым она способна справляться, достигая цели увеличения стоимости для стейкхолдеров.

Оценка риска осуществляется путем выявления угроз и уязвимостей, а затем определения вероятности и влияния каждого риска. К сожалению, оценка рисков - это сложное мероприятие, как правило, на основе несовершенной информации.

Оценка должна быть повторяемой и давать согласованные результаты. Количественная оценка риска основывается на методологиях, используемых финансовыми учреждениями и страховыми компаниями. Придав значения каждому бизнес-процессу, определив величину восстановления затрат, риск может быть измерен с точки зрения прямых и косвенных затрат.

Математически, количественный риск может быть выражен как годовая ожидаемая потеря.

Качественная оценка рисков предполагает, что существует большая степень неопределенности насчет вероятности наступления и воздействия. Эти значения должны быть определены таким образом, чтобы можно было последовательно использовать одинаковые шкалы для множественной оценки риска. По степени воздействия значения подразделяются на: «Высокий», «Умеренный» и «Низкий».

3. Внедрение нефинансовой отчетности.

Разработка и реализация стратегии КСО обеспечивает возможность связать деятельность в корпоративной среде с потребностями и благосостоянием местных сообществ и общества в целом. Однако такой процесс неизбежно подразумевает значительные инвестиции на начальном этапе, последствия которых характеризуются неопределенностью с течением времени. Для минимизации затрат, связанных с реализацией стратегии КСО, и обеспечению доступа к более широкому кругу заинтересованных сторон в процессе развития КСО, фирмы все чаще обращаются к многостороннему подходу, предусматривающему участие многих заинтересованных сторон, в качестве способа выявления ключевых проблем для конкретного сектора, а также возможных решений. Основой для внедрения такого подхода может служить глобальная инициатива отчетности (GRI), которая является развитой и управляемой структурой с участием многих заинтересованных сторон для разработки отчетности в области КСО.

Отчетность - это информирование заинтересованных сторон об экономическом, экологическом и социальном управлении и деятельности фирмы. Отчетность может продемонстрировать мотивацию компании и ее готовность позиционировать себя в более широком контексте. С одной стороны, существует тонкое равновесие между обеспечением открытой и прозрачной информацией, с одной стороны, и обременением стейкхолдеров

избыточными данными, с другой. Цель состоит в том, чтобы поделиться информацией с заинтересованными сторонами, чтобы завоевать их доверие.

Предоставление отчетности предполагает верификацию. Способы такой включают внутренние аудиты, экспертные оценки и отзывы заинтересованных сторон, а также профессиональные аудиты сторонних организаций. Необходимо адаптировать свой подход к проверке в соответствии с корпоративной культурой, а также контекстом и целями и содержанием своей стратегии и обязательств по КСО. Проверка включает в себя инспекции на местах для определения уровней соответствия определенным критериям, установленным в кодексах и стандартах.

Многие из этих кодов и стандартов позволяют и поощряют стороннюю сертификацию и аудит. Инициативы, такие как Глобальная инициатива отчетности (GRI), серия AccountAbility AA1000 и Глобальный договор ООН играют важную роль в формировании быстрой эволюции.

Стандарты GRI представляют собой передовую практику публикации своих экономических, экологических и социальных достижений. Они предназначены для использования любой организацией, готовой сообщить о ее воздействии на окружающую среду и местные сообщества. В соответствии со стандартами, отправной точкой внедрения GRI является GRI 101: Foundation.

Стоимость обучения по программе GRI Standards на сегодня - 39 850 рублей. По итогу обучения участники получают удостоверение государственного образца о повышении квалификации по данной программе, получают международную сертификацию Global Reporting Initiative (Глобальная инициатива по отчетности GRI Standards).

Комплекс мероприятий по внедрению профстандартов включает следующие:

Издание приказа о создании комиссии по внедрению профстандартов в деятельность компании.

Проведение заседания комиссии и составление плана-графика внедрения.

Определение трудовых функций работников и применение в соответствии с ними нужных профстандартов.

Переименование должностей в соответствии с текстами профстандартов.

Внесение изменений в должностные инструкции.

Изменение системы оплаты труда.

Проведение мероприятий по переподготовке и подготовке служащих.

Проведение аттестации сотрудников.

Проведение иных организационно-штатных мероприятий, связанных с внедрением профстандартов.

Своим приказом руководитель предприятия назначает комиссию из числа работников, которая будет ответственна за внедрение профстандартов в организации. В приказе помимо указания членов комиссии необходимо прописать полномочия каждого из них и сроки выполнения работы. Желательно включить в состав рабочей группы сотрудников отдела кадров, экономистов, юристов и лиц, ответственных за охрану труда на производстве, то есть тех служащих, которые так или иначе в своей деятельности будут в дальнейшем использовать профстандарты.

Проводится первое заседание комиссии, на котором определяется фронт работы и составляется пошаговый план по введению профстандартов на предприятии. Законодатель форму плана не утверждает, поэтому он может включать любые положения, которые сочтет нужными комиссия. В этом документе отражаются промежуточные задачи по вводу профстандартов, обозначаются конкретные сроки выполнения работ и назначаются ответственные за выполнение пунктов плана лица (все они должны быть ознакомлены с документом под подпись). После составления план утверждается руководителем организации.

Для соотнесения текстов профстандартов и трудовых функций, указанных в них, с должностями, которые имеются на предприятии, сравнивается штатное расписание, утвержденное в организации, и разделы соответствующих 3 профстандартов. Напоминаем, что не всегда название

профессии в стандарте может совпадать с названием должности в расписании. Например, в штатном расписании многих предприятий имеется должность работника отдела кадров, а в профстандарте указано, что подобным видом деятельности занимается специалист по управлению персоналом.

Для приведения в соответствие текстам профстандартов наименований должностей, если работа в них связана с предоставлением льгот или наложением ограничений, руководитель должен исключить из штатного расписания старую должность и ввести новую. При этом с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому контракту об изменении наименования должности. Если по каким-то причинам служащий отказывается подписывать документ и настаивает на сохранении прежнего названия должности, работодатель вправе провести организационно-штатные мероприятия по сокращению данного работника в связи с тем, что должность, которую он занимал, исключена из штатного расписания.

Внесение при необходимости изменений в должностную инструкцию работника в связи с изменением его трудовой функции, производится только с согласия служащего на это. Законодатель запрещает менять обязанности сотрудника в одностороннем порядке.

Изменение системы оплаты труда необходимо потому, что законодатель устанавливает правило, по которому работники, выполняющие одинаковые трудовые функции, должны получать равную оплату за это. Таким образом, если работодатель решает внести изменения в должностные обязанности сотрудника или повысить уровень квалификационных требований (например, направить его на прохождение курсов по повышению квалификации), то по мере изменения сложности труда должна соответственно изменяться и зарплата.

Если в профстандарте по определенному виду деятельности при обязательности его применения установлена квалификация работника выше той, что имеется у него, работодатель вправе направить его на курсы по повышению квалификации или поднять вопрос о получении дополнительного

образования. Вопрос о том, за чей счет будет проводиться обучение, решается в рамках переговоров между сторонами трудовых отношений или на основании положений локальных актов предприятия. Как правило, если речь идет об оплате обучения работодателем, с работником заключается ученический договор, по условиям которого он обязан после получения образования определенное время отработать в компании; в противном случае с него будет взыскана стоимость обучения.

Проведение аттестации сотрудников обязательно при внедрении профстандартов в деятельность организации, но необходимо для того, чтобы работодатель смог определить квалификацию служащих и понять, соответствуют ли их знания и умения занимаемым должностям. По результатам аттестации непрошедшего ее сотрудника можно перевести на другую должность или уволить.

Вопрос проведения иных оргштатных мероприятий поднимается при их возникновении. Например, если работник трудится на определенной должности и его обязанности, согласно положениям профстандарта, охватывают две группы должностей, работодатель должен увеличить объем работ или расширить зону обслуживания. Если же сотрудник в рабочее время наряду с основными должностными обязанностями выполняет дополнительные по обобщенной трудовой функции другого профстандарта, то последние оформляются как совмещение должностей.

На настоящий момент стратегия КСО в ООО «Газпром трансгаз Сургут» представляет собой несбалансированную систему социально ответственных действий и мероприятий на стихийной, незапланированной основе. В дальнейшем необходимо формализовать политику корпоративной социальной ответственности, внедрить политику управления рисками и начать руководствоваться принципами GRI - основного международного стандарта для подготовки отчетов об устойчивом развитии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современном обществе в силу его приверженности гуманитарным ценностям невозможны организация и функционирование бизнес-структур без связей с обществом и обязательств перед ним. Констатация существования этой неразрывной связи между бизнес-сообществом и социумом отражается в идее социальной ответственности бизнеса. Сущность социальной ответственности бизнеса может быть выражена простой и емкой формулой - "собственность обязывает". В результате, осуществляемая деятельность удовлетворяет общественные потребности и ожидания в большей степени, чем это гарантирует действующее правовое регулирование, и в большей мере согласуется с представлениями о справедливости. Расширение сферы ответственности происходит столь же естественно, как и расширение сферы влияния. Чем выше ответственность, тем сильнее влияние: вкладывая деньги в образовательные программы в местных сообществах, предприятие в будущем получит преданных сотрудников, включаясь в социальные программы на местном уровне, выстраиваются равноправные отношения с местной властью. Попытки «договориться с властью» — не самый лучший способ обеспечить собственную безопасность. Власть меняется, и начинать приходится все с начала. Намного эффективнее вариант выстраивания новых отношений между обществом, властью и бизнесом, начинающихся с пересмотра параметров ответственности.

Становясь все более популярной, эта идея в России находится на стадии концептуализации, до настоящего времени не обрела четких, научно приемлемых очертаний. Практика КСО в нашей стране уже существует, хотя потенциал недооценён и не полностью реализован.

На степень развитости КСО оказывают влияние факторы как внешней (международные стандарты в этой области, развитость КСО других компаний, давление со стороны региональных властей и региональной общественности),

так и внутренней среды (наличие финансовых и управленческих ресурсов для реализации КСО).

Бурное развитие инициатив в области отчетности по корпоративной социальной ответственности вызывает целый ряд теоретических и эмпирических проблем в современной науке и практике бухгалтерского учета из-за различия в подходах у организаций и заинтересованных пользователей к пониманию, интерпретации и обеспечению уверенности в отношении такой отчетности.

Наибольшее влияние мероприятия по КСО оказывают на рост узнаваемости компании, укрепление ее репутации, а также укрепление восприятия компании как социально ответственной. При этом эффективность конкретных социальных программ зависит от целевых групп и реципиентов, с которыми компания вступает во взаимодействие. Если контрагенты социально активны, то и эффект совместных с ними проектов существенно выше по сравнению с обычной благотворительностью.

Главная проблема – неочевидность прямого воздействия мероприятий КСО на капитализацию и рост эффективности бизнеса. Сложность данной проблемы подтверждается и мировым опытом, который также не имеет в своем арсенале однозначных доказательств такой связи. Тем не менее, обоснованием для КСО служит то, что она выступает в качестве мощной формы страхования репутации. Сегодня предприятия понимают, что для того, чтобы оставаться рентабельными в быстро меняющейся среде, они должны стать социально ответственным. Поэтому помимо того, чтобы приносить прибыль акционерам, коммерческие предприятия должны также отвечать интересам всех других заинтересованных сторон. Таким образом, КСО является новой идеологией корпоративного управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Alpana, A. CSR standards and guidelines: An Analytical review / A. Alpana // IOSR Journal of Economics and Finance . 2014 - № 4. - P. 52-60. Режим доступа: <http://iosriournals.org/iosr-ief/papers/vol3-issue4/I0345260.pdf>
2. GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards). Режим доступа: <https://www.globalreporting.org/information/sustainability-reporting/Pages/gri-standards.aspx>
3. Kiran, S. Corporate social responsibility and firm profitability: a case of oil and gas sector of Pakistan / Kiran, Samra, Shahid Jan Kakakhel and Farzana Shaheen // City University Research Journal. – 2015. - Vol. 05. - № 1 . – P.110-119.
4. Prayogo, Dody. Measuring Corporate Social Responsibility for Local Communities in Mining, Oil and Gas Industries, The Case of Indonesia // Journal of Economics and Sustainable Development. – 2013. - № 1. – P. 59-69.
5. SA 8000 (Social Accountability 8000). Social Accountability International (SAI). – Режим доступа: <http://www.sa-intl.org>
6. Vermeulen, F. Corporate Social Responsibility as Insurance // Harvard Business Review. – 2009. - № 2. Режим доступа: <https://hbr.org/2009/02/corporate-social-responsibilit>
7. Аникеева, О. П. Социальная ответственность организации: функции, оценка и эффективность: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 22.00.03 / О.П. Аникеева; науч.рук. Л.М. Симонова; ТюмГУ. Тюмень, 2012. - 27 с.
8. Аникеева, О.П. Социальная ответственность как элемент экономической деятельности организации / О.П. Аникеева // В мире научных открытий. Красноярск: Научно-инновационный центр. – 2011, № 3 (15). - С. 180-184.
9. Аникеева, О.П., Симонова, Л.М., Лимонова Э.М. Дефиниция социальной ответственности в контексте социологического знания / О.П. Аникеева, Л.М. Симонова, Э.М. Лимонова // Вестник Тюменского государственного университета. - 2011, №8. - С. 62-66.

10. Башарина, Е. Н. Влияние государственного регулирования на развитие института корпоративной социальной ответственности (КСО) / Е.Н. Башарина // Государственное управление. Электронный вестник. – 2008. - №14. – С. 2 - 16. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-gosudarstvennogo-regulirovaniya-na-razvitie-instituta-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti-kso#ixzz4QrRI268e>
11. Благов Ю.Е. Корпоративная социальная ответственность: эволюция концепции / Ю.Е.Благов; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. — 272 с.
12. Ватлин, А. А. Менеджмент корпоративной социальной ответственности как фактор устойчивого развития организации : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А.А. Ватлин; науч.рук. И.В. Грошев: Тамбовский гос. ун-т им. Г.Р. Державина. – Тамбов, 2015. – 194 с.
13. ГОСТ Р ИСО 26000-2012. Руководство по социальной ответственности. Электронный фонд правовой и научно-технической документации. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/gost-r-iso-26000-2012>
14. Демчук О.Н. Формирование социальной ответственности бизнеса в сфере малого предпринимательства. М.: Финансы и статистика, 2011. - 157 с.
15. Думова Л.В. Анализ и разработка методики оценки эффективности систем корпоративной социальной ответственности предприятий горно-металлургического комплекса. Современные проблемы науки и образования– 2014. – № 4.С. 146-154.
16. Ершова Н.А. КСО – эффективный инструмент управления факторами инновационного риска / Н.А. Ершова // Полиграфист. В помощь руководителю и главному бухгалтеру. – 2015. - №1 (67). С.49-56.
17. Жойдик, А. П. Развитие методов оценки корпоративной социальной ответственности российских компаний: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А.П. Жойдик; науч. рук. Б.С. Батаева; Фин. ун-т при Правительстве РФ. – М., 2015. – 198 с.

18. Игумнов, О. А. Теоретические аспекты генезиса концепции корпоративной социальной ответственности / О.А. Игумнов // Научные ведомости Белгородского государственного университета. – 2012. - №7-1 (126). Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-genezisa-kontseptsii-korporativnoy-sotsialnoy-otvetstvennosti>
19. Канаева, О. А. Корпоративная социальная ответственность: эволюция теоретических взглядов / О.А. Канаева // Вестник СПбГУ.- Сер. 5. - 2013. - № 2. – С. 130-145.
20. Киселева, Л.С. Стандартизация КСО: российские и международные реалии в области устойчивого развития / Л.С. Киселева // Стандарты и качество. - 2015. - №1. Режим доступа: <http://www.riastk.ru/stq/adetail.php?ID=60780>
21. Костин А.Е. Корпоративная ответственность и устойчивое развитие. — М.: Институт устойчивого развития Общественной палаты Российской Федерации / Центр экологической политики России, 2013. — 80 с.
22. Кричевский Н. А., Гончаров С. Ф. Корпоративная социальная ответственность. — 2-е изд. — М.: «Дашков и К°», 2008. — 216 с.
23. Кузубов, С.А., Даниленко, Н.И., Демчук, О.Н. Корпоративная социальная ответственность как предмет исследования в бухгалтерском учете. / С.А. Кузубов, Н.И. Даниленко, О.Н. Демчук // Международный бухгалтерский учет. – 2015. - № 17 (359). С.18-26. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-sotsialnaya-otvetstvennost-kak-predmet-issledovaniya-v-buhgalterskom-uchete#ixzz4R9Dbwjf5>
24. Кузьмина, Ю.М. Социальная ответственность предприятий нефтегазовой отрасли / Ю.М. Кузьмина // Вестник Казанского технологического университета. – 2014. – №19. – С. 408-414.
25. Лабаджян М.Г., Каспарова А. Ю. Развитие корпоративной социальной ответственности/ М.Г. Лабаджян, А. Ю. Каспарова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2014.- № 2. - С.52-59.

26. Леонова В.И. Социально ответственные инвестиции как инструмент формирования корпоративной социальной ответственности / В. И. Леонова // Вестник Российского государственного гуманитарного университета. - 2013.- № 15. - С. 69-77
27. Лещенко, О.А., Корчагина Е.В. Современные методики оценки эффективности деятельности компаний в области КСО / О.А. Лещенко, Е.В. Корчагина // "Менеджмент в России и за рубежом". – 2014. - №1 . С. 11-18.
28. Методика самооценки качества корпоративного управления в компаниях с государственным участием. Режим доступа:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_168788/5f80ecf38080513f87c6871d18c333cde9685d29/
29. Мубаракшина, Д.И., Равзиева, Д.И., Шугаева, А.А. Корпоративная социальная ответственность как фактор стоимости компании / Д.И. Мубаракшина, Д.И. Равзиева, А.А. Шугаева // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2012. - № 37. С.46-49.
30. Окорочкова, А.А. Измеримая макроэкономика: новые индексы устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности / А.А. Окорочкова // Государственное управление. Электронный вестник. 2015. - №53. С.59-89.
31. Официальный сайт министерства труда и социальной защиты РФ. Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/events/473>
32. Официальный сайт министерства финансов РФ. Режим доступа: http://minfin.ru/ru/perfomance/accounting/mej_standart_fo/docs/
33. Официальный сайт РИА «Стандарты и качество». Режим доступа: <http://www.ria-stk.ru>
34. Официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей Режим доступа: <http://www.rspp.ru/simplepage/157>
35. Официальный сайт Фонда социального страхования российской федерации. Режим доступа: <http://fss.ru>

36. Похвощев, В.А., Семенюк, Д.Д., Зильберштейн, О.Б. Методология социальной ответственности бизнеса / В.А. Похвощев, Д.Д. Семенюк, О.Б. Зильберштейн // Вестник Московской международной высшей школы бизнеса МИРБИС. - 2016.- №2 (6). - С.92-101.
37. Сайт ООО «Газпром трансгаз Сургут». Режим доступа: <http://surgut-tr.gazprom.ru/>
38. Сайт ПАО «Газпром». Режим доступа: <http://www.gazprom.ru>
39. Социальная отчетность корпораций. МСФО - международные стандарты финансовой отчетности. Режим доступа: <http://www.msfofm.ru/library/191-social-responcibility-of-companies>
40. Социальная хартия российского бизнеса. Российский союз промышленников и предпринимателей. Режим доступа: <http://www.rspp.ru/simplepage/474>
41. Стандарт SA 8000:2001: Социальная ответственность. Режим доступа: <http://csriournal.com/1725-standart-sa-80002001-socialnaja-otvetstvennost.html>
42. Стандарт верификации отчетов AA1000. Сайт Центра экспертных программ ВОК. Режим доступа: www.ksovok.com/doc/aa1000s.doc
43. Стрижов, С.А. Корпоративная ответственность: тернистый путь развития / С.А. Стрижов // Государственная служба. – 2014. – № 6(92). Режим доступа: <http://pa-journal.ranepa.ru/article/r63/1700/>
44. Теория и практика корпоративной социальной ответственности / науч. ред. Е.В. Нехода. – Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2015. – 340 с.
45. Трудовой кодекс Российской Федерации: по состоянию на 25.03.2017 г. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
46. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. Л. Тульчинский. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 338 с.

47. Тульчинский, Г.Л. Корпоративные социальные инвестиции и социальное партнерство: технологии и оценка эффективности: учеб. пособие / Г.Л. Тульчинский // Санкт-Петербургский филиал Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики». – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ. – Санкт-Петербург, 2012. – 236 с.
48. Туркин С. Как выгодно быть добрым: сделайте свой бизнес социально ответственным. – М.: Альпина Паблишер, 2007. – 510 с.
49. Фиглин, Л. Модель управления качеством социальной ответственности организации / Л. Фиглин, В. Мосейко // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – №2. – С. 86 – 91.
50. Фонова Н.Г. Корпоративная социальная ответственность: уч. пособие. - 2013. – 112 с. Режим доступа: <http://refleader.ru/jgemerqasqasrna.html>
51. Фридман М. Капитализм и свобода / Пер. с англ. - М.: Новое издательство, 2006. — 240 с.
52. Шокола, Я.В. Эволюция факторов развития корпоративной социальной ответственности в условиях российской рыночной экономики // Известия Санкт-Петербургского Университета Экономики и Финансов. – 2013. – № 5. – С. 162-164.
53. Шрадер, Дэвид Е. Хорошо для бизнеса, хорошо для общества, или этика бизнеса / Дэвид Е. Шрадер // Вестник Финансового университета. - № 4. – 2004. - С. 28- 41.
54. Щербаченко, П.С. Система управления корпоративной социальной ответственностью. / П.С. Щербаченко // Вестник ТвГУ. – 2014. - № 3.- С.205-215.
55. Якубов, Б.А. Совершенствование организации взаимодействия предпринимательских структур в рамках концепции стейкхолдер-менеджмента: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Б.А. Якубов; науч.рук. Н.Ю. Омарова; Новгородский гос. ун-т им. Я. Мудрого. - Великий Новгород, 2014. – 180 с.

Нефинансовая отчетность компаний нефтегазового сектора за 2000-2015 гг.

Компания	Отчетный период															
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ПАО "Газпром"		ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО
									ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
ПАО "Газпром нефть" (ОАО "Сибнефть")				СО	СО			ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
									ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
ПАО "ЛУКОЙЛ"			ОУР			ОУР		ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
ОАО "НК "ЮКОС"			СО													
ПАО "Татнефть"			ЭО	СО	ЭО		ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
BP p.l.c.					ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
ОАО "ТНК ВР-Холдинг"						СО	СО		ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
Концерн "Шелл"				ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
ОАО "НОВАТЭК"					ОУР		ОУР		ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
ООО "Газпром трансгаз Ухта" (ООО "Севергазпром")				ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО-I ЭО-II	ЭО-I ЭО-II	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО
ОАО "Нефтяная компания "Роснефть"							ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
ЗАО "Таманьнефтегаз"								ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
"Сахалин Энерджи Инвестмент Компании Лтд."										ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
ПАО АНК "Башнефть"										ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
ОАО «НИПИ газпереработка» (НИПИГАЗ)												СО	СО	СО	СО	СО
АО «Зарубежнефть»													ОУР	ОУР	ОУР	ОУР
ОАО «Сургутнефтегаз»												ЭО	ЭО	ЭО	ЭО	ЭО
ОАО «Севернефтегазпром»													ЭО	ЭО	ЭО	ЭО
Группа Газпром энергохолдинг													ОУР	ОУР	ОУР	ОУР

ИО – интегрированная отчетность;

СО - социальные отчеты;

ОУР - отчеты в области устойчивого развития;

ЭО - экологические отчеты.

Источник: [34]

№ п/п	Вопрос	Вариант ответа	Оценка, факт	Оценка, макс. балл
1	Принята ли в обществе единая для всех структурных подразделений и дочерних обществ (при их наличии) Политика в области корпоративной социальной ответственности	Да		4
		Нет	0	
2	Есть ли в обществе структурное подразделение и/или комитет, курирующие вопросы социальной политики и/или благотворительности и спонсорства?	Да	4	4
		Нет		
3	Осуществляет ли общество взаимодействие с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) на регулярной основе?	Да, на основе плана-графика взаимодействия		3
		Да, однако план-график такого взаимодействия отсутствует	2	2
		Нет	0	
4	Принят ли в обществе Кодекс деловой этики/корпоративного поведения, определяющий принципы этического делового поведения для сотрудников?	Да	4	4
		Нет		
5	Формализованы ли во внутренних документах общества положения, касающиеся предотвращения и урегулирования конфликта интересов?	Да	4	4
		Нет		
6	Укажите, какие механизмы, направленные на противодействие противоправным действиям, внедрены в обществе: (укажите все верные варианты)	Внутренние политики и положения в области противодействия противоправным действиям, утвержденные	4	4

		СД		
		"Горячая линия" для получения сообщений, основные результаты обработки которых рассматриваются СД (или комитетом СД)	4	4
		Compliance officer, который отчитывается непосредственно СД (или комитету СД) на регулярной основе	0	4
			22	31
			71%	100%

Источник: [28]