

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК РЕСУРС СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Научный руководитель – Стрельникова Валентина Николаевна

Грибанова Алина Альбертовна

Студент (бакалавр)

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П.

Королева, Социально-гуманитарный институт, Самара, Россия

E-mail: alina13gribanova@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается корпоративная социальная ответственность (КСО) как ресурс социальной защиты работников предприятия. Раскрыта сущность понятий «работник предприятия», «социальная защита», «ресурсы социальной защиты». На основе анализа теоретических подходов и документов ПАО «Газпром» выявлены основные направления реализации КСО, выполняющие профилактическую, компенсационную и адаптационную функции в отношении персонала. Сделан вывод о роли КСО как инновационного ресурса, дополняющего государственные механизмы социальной защиты и способствующего устойчивому развитию организации.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальная защита, работники предприятия, ресурсы социальной защиты.

В условиях современной экономики и трансформации рынка труда возрастает значение негосударственных механизмов поддержки занятости. Корпоративная социальная ответственность (КСО) рассматривается не только как инструмент формирования имиджа компании, но и как значимый ресурс социальной защиты работников, способный компенсировать недостатки государственной системы поддержки [1, с. 78]. Согласно данным Deloitte 2023 года, более 72% компаний в мире уже включили элементы КСО в свои управленческие стратегии, при этом 68% руководителей отмечают, что такие инициативы повышают мотивацию и вовлечённость сотрудников. Однако в российской практике уровень внедрения программ социальной ответственности остаётся сравнительно низким: лишь около 35% российских предприятий реализуют дополнительные социальные программы, выходящие за рамки обязательств, установленных Трудовым кодексом [2]. Данное противоречие актуализирует необходимость научного осмысления потенциала КСО как ресурса социальной защиты.

Цель данной работы – теоретически обосновать и охарактеризовать КСО как инновационный ресурс социальной защиты работников предприятия на примере ПАО «Газпром».

В научной литературе работник предприятия определяется как физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с организацией на основании трудового договора и являющееся активным участником социально-экономической системы предприятия. По мнению Г.К. Андреевой, работник выступает не только исполнителем трудовой функции, но и носителем профессиональных компетенций, ценностей и мотивационных установок, формирующих социальную устойчивость организации [3, с. 45]. Социальная защита данной категории представляет собой систематическую деятельность по реализации правовых, экономических и организационных мер, направленных на предупреждение и компенсацию трудовых и социальных рисков. Как отмечает Т.М. Соловьёва, социальная защита на предприятии включает как обязательные меры, предусмотренные государством, так и дополнительные ресурсы, предоставляемые работодателем [4, с. 112].

Анализ научных подходов (П.А. Самуэльсон, Р. Дафт, Ю.Г. Одегов, А.Д. Пряничников) позволяет выделить классификацию ресурсов социальной защиты работников предприятия, представлена на рисунке 1.

Особое место среди них занимают инновационные ресурсы, к числу которых относится КСО. В рамках исследования был проведен анализ документов ПАО «Газпром» (Устав, Кодекс корпоративного управления, Коллективный договор ООО «Газпром трансгаз Самара»), что позволило выявить ключевые направления реализации КСО как ресурса защиты персонала.

КСО в компании реализует следующие функции социальной защиты:

- профилактическую (инвестиции в охрану труда, превышающие нормативные требования; создание безопасных условий труда; профилактика профессиональных заболеваний);
- компенсационную (расширенный социальный пакет: добровольное медицинское страхование, санаторно-курортное лечение, негосударственное пенсионное обеспечение, жилищные программы);
- адаптационную (программы обучения и переквалификации, наставничество, поддержка молодых специалистов);
- стабилизирующую (развитие корпоративной культуры, поддержка профсоюзного движения, организация корпоративных спортивных мероприятий, волонтерство).

Так, в ПАО «Газпром» первичная профсоюзная организация объединяет более 4,5 тысяч членов профсоюза, а Коллективный договор предприятия сохраняет и расширяет социальные гарантии работников, заложенные ещё в середине XX века. Компания реализует программы поддержки коренных малочисленных народов, инвестирует в строительство социальных объектов, развивает корпоративное волонтерство (более 155 тыс. сотрудников приняли участие в волонтерских акциях в 2023 году) [5]. Данные инициативы способствуют снижению текучести кадров (по оценкам экспертов, на 10–20%), повышению лояльности сотрудников и улучшению социально-психологического климата в коллективе.

Однако, несмотря на наличие положительных примеров, в российской практике сохраняется ряд проблем: формальный подход к КСО, ограниченность ресурсов у малого и среднего бизнеса, слабая вовлечённость персонала в разработку социальных программ, недостаточное правовое регулирование и стимулирование КСО. Для повышения эффективности КСО как ресурса социальной защиты необходимы: интеграция КСО в кадровую стратегию предприятия, разработка системы оценки эффективности социальных программ, укрепление партнёрства с профсоюзами и некоммерческими организациями, совершенствование нормативно-правовой базы.

Таким образом, корпоративная социальная ответственность выступает стратегическим инновационным ресурсом, который органично дополняет государственные гарантии на уровне предприятия. Она позволяет адресно реагировать на социальные риски, повышать качество трудовой жизни и укреплять социальную стабильность в коллективе. Однако эффективность КСО напрямую зависит от зрелости институциональной среды, развитости социального партнёрства и готовности бизнеса к долгосрочной социальной политике, что требует дальнейшего совершенствования подходов к стимулированию социально ответственного поведения.

Источники и литература

- 1) 1. Плотникова, И. Н. Социальная защита работников в системе корпоративной ответственности предприятий / И. Н. Плотникова, Д. А. Чернышев // Экономика и управление: теория и практика. – 2021. – № 8 (168). – С. 78–84.
- 2) 2. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Социальные индикаторы: рынок труда, доходы, уровень жизни населения [Электронный ресурс]. – URL:

<https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 25.04.2025).

- 3) 3. Андреева, Г. К. Социальная психология организации / Г. К. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2020. – 320 с. – ISBN 978-5-7567-1056-6.
- 4) 4. Соловьёва, Т. М. Социальная защита персонала в системе управления предприятием / Т. М. Соловьёва. – Санкт-Петербург : Питер, 2022. – 240 с. – ISBN 978-5-4461-1892-4.
- 5) 5. Коллективный договор ООО «Газпром трансгаз Самара» на 2025–2027 гг. : утв. генеральным директором ООО «Газпром трансгаз Самара» В. А. Субботиным 14.12.2018. – Самара, 2018. – 37 с.

Иллюстрации

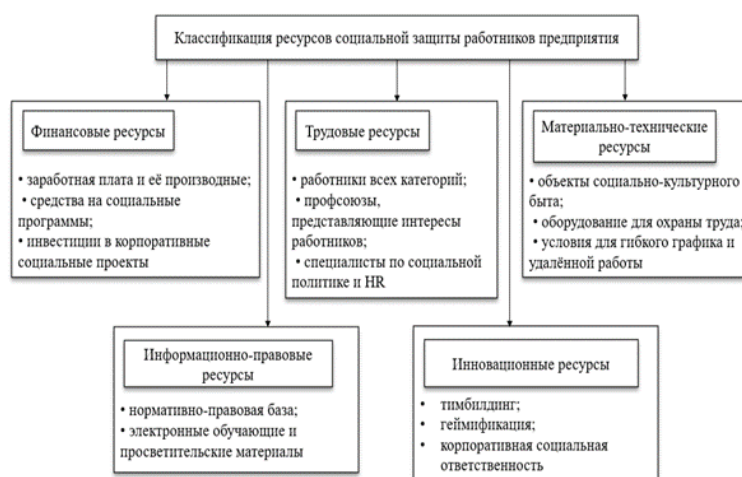


Рис. : Рисунок 1 – Классификация ресурсов социальной защиты работников предприятия