УДК: 005.35:334.012.62 DOI: 10.22394/2071-2367-2017-12-3-97-107

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КРУПНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР КАК ДЕТЕРМИНАНТНАЯ СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

***Кулькова В.Ю.*[1]**

В статье представлены результаты исследования реализации корпоративной социальной ответственности (КСО) в крупной предпринимательской структуре Республики Татарстан как детерминантной стратегии обеспечения устойчивости экономического развития. Подобное позиционирование находит методологическое обоснование в концепциях Triple Botton Line, REAP разработки UNIDO, модели-пирамиды LBG и др. Описаны корпоративные ценности как базис для выстраивания принципов КСО. Проведен сравнительный анализ основных принципов КСО, разработанных в науке и устоявшихся на практике, с принципами КСО, реализуемыми ПАО «Татнефть», результаты которого свидетельствуют о том, что исследуемая крупная предпринимательская структура придерживается основных принципов корпоративной социальной ответственности (КСО), тем самым компания применяет концепцию КСО в полной мере, стараясь соответствовать всем стандартам, реализует внешнюю и внутреннюю КСО. Дана характеристика основным направлениям реализации внешней и внутренней КСО, с выделением стейкхолдеров компании и описанием корпоративной благотворительности. Проведен анализ динамики затрат на реализацию социальных программ предприятия, по результатам которого в исследуемом временном горизонте относительного базисного периода выявлен тренд роста финансирования социальных программ, что находит верификацию в значениях показателей темпов прироста, рассчитанных цепным способом.

Ключевые слова: крупные предпринимательские структуры, корпоративная социальная ответственность, принципы корпоративной социальной ответственности, корпоративная благотворительность, стейкхолдеры, затраты на финансирование корпоративных социальных программ.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN LARGE BUSINESS STRUCTURES AS A DETERMINANT STRATEGY FOR ENSURING SUSTAINABILITY OF ECONOMIC DEVELOPMENT

KULKOVA V.Y. – Doctor of Economic Sciences, Docent, Professor of the Department of Economics and Innovations, Russian University of Cooperation, Kazan Cooperative Institute (Russian Federation, Kazan), e-mail: nko.2016@mail.ru

The article presents the results of a study of the implementation of corporate social responsibility (CSR) in the large business structure of the Republic of Tatarstan. Corporate values are described as a basis for building CSR principles. A comparative analysis of the basic principles of CSR, developed in science and established in practice, with the principles of CSR implemented by PJSC Tatneft, the results of which show that the large business structure studied adheres to the basic principles of corporate social responsibility (CSR), so the company applies the concept of CSR fully, trying to meet all standards, implements external and internal CSR. The characteristics of the main

Кулькова Варвара Юрьевна – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики и инноватики, Казанский кооперативный институт Российского университета кооперации, адрес: 420061, Республика Татарстан, Казань, ул. Н. Ершова, д. 58, e-mail: nko.2016@mail.ru

directions of the implementation of external and internal CSR are given, with the identification of company stakeholders and the description of corporate charity. The analysis of the dynamics of costs for the implementation of social programs of the enterprise is carried out. Based on the results of this analysis, the trend in the growth of financing of social programs is revealed in the time horizon of the relative reference period that is being researched, which finds verification in the values of growth rates calculated by the chain method.

Keywords: large business structures, corporate social responsibility, principles of corporate social responsibility, corporate charity, stakeholders, costs of financing corporate social programs.

Корпоративная благотворительность крупных предпринимательских структур в рамках реализации корпоративной социальной ответственности является современным трендом развития бизнеса и выступает предметом ряда исследований[1]. Вместе с тем, в зарубежной теории и практики корпоративная социальная ответственность с момента введения термина научный оборот Д. Карнеги, доклада Римского клуба «Пределы роста» (1972 г.), до концепции Triple Botton Line, REAP разработки UNIDO, модели-пирамиды LBG и др.[2], позиционируется как детерминантная стратегия обеспечения устойчивости экономического развития.

Однако на практике крупных предпринимательских структур корпоративная социальная ответственность не ограничивается только корпоративной благотворительностью и имеет более диверсифицированные направления реализации, которые выходят за пределы исследовательского внимания. Исходя из этого, целью исследования является комплексная характеристика КСО, включая ее внешнюю и внутреннюю формы. Для реализации поставленной цели предполагается: выделение корпоративных ценностей как базиса для выстраивания принципов КСО; проведение анализа принципов КСО, реализуемых ПАО «Татнефть», методом сравнения с основными принципами КСО, разработанными в науке и устоявшимися на практике; характеристика основных направлений реализации внешней и внутренней КСО, с выделением стейкхолдеров компании и описанием корпоративной благотворительности, включая полученные экспертные оценки, собранные в ходе неформализованного интервью; выявление динамики затрат на реализацию социальных программ предприятия с использованием показателей рядов динамики – темпов прироста ($Т_{пр}$), рассчитанных базисным и цепным способами.

Объектом исследования выбрана ПАО «Татнефть», крупная предпринимательская структура и налогоплательщик, формирующий значительные отчисления в региональный бюджет, работающая в отрасли региональной специализации Республики Татарстан (РТ). Выбор данной компании объектом исследования обусловлен следующими факторами:

а) компания ведет активную политику в области корпоративной социальной ответственности;

б) компания составляет отчет в области устойчивого развития, который частично раскрывается для населения, что свидетельствует об открытости компании, а также о ее стремлении соответствовать международным стандартам в области КСО.

Временной горизонт исследования – 2014–2016 годы, что обусловлено информационной доступностью материала.

---

[1]Корпоративные практики социальной направленности: Сборник социальных программ / Под общей редакцией А. Шохина, Ф. Прокопова, Е. Феоктистовой. РСПП, Москва, 2015 г. – С. 192.

[2] Подробный анализ теоретических основ КСО приведен: Кулькова, В.Ю., Сафин, И.Х., Реализация корпоративной социальной ответственности в социально-экономическом развитии региона// Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. – № 36 (177). – С.72–75

Информационную базу исследования составили предоставляемые компанией публичные данные и следующие официальные источники: годовые отчеты Компании «Татнефть» об устойчивом развитии и социальной ответственности, разработанные в соответствии с международными рекомендациями по составлению нефинансовых отчетов GRI и отражающие практически все представленные в рекомендациях показатели; годовые отчеты Компании «Татнефть».

Корпоративные ценности и принципы корпоративной социальной ответственности

Корпоративная социальная ответственность является важнейшим принципом работы ПАО «Татнефть». Деятельность Компании в этой области носит системный характер и направлена на создание эффективных и безопасных рабочих мест, обеспечение социальной защищенности работников и членов их семей, непрерывное профессиональное развитие персонала, поддержание благоприятной социальной обстановки в регионах деятельности.

Формирование имиджа Компании ведется исходя из целенаправленного исследования миссии Компании и пропаганды корпоративных ценностей. Руководством четко сформулирована миссия организации: стать Компанией, признанной в Республике Татарстан, Российской Федерации, а также на международном уровне, обеспечивать максимальный прирост ценностей организации и ее собственников на основе:

а) имеющейся ресурсной базы, путем укрепления, наращивания и энергичного использования существующего потенциала ПАО «Татнефть», при этом активно выявляя те инвестиционные возможности, отдача которых превышает в долгосрочной перспективе стоимость привлеченного капитала, а также путем сохранения лидирующего положения по таким направлениям, как рентабельность, технология и защита окружающей среды;

б) в долгосрочной перспективе, на основе расширенной и диверсифицированной ресурсной базы.

Корпоративные ценности:

а) высочайший уровень профессионализма и эффективности работы;

б) целенаправленное осуществление программы охраны окружающей среды, высокоэффективный экологический контроль;

в) высококвалифицированный персонал, система непрерывного профессионального обучения;

г) постоянное проведение разного рода встреч и совещаний с руководителями всех звеньев, и работников с целью обеспечения функционирования «обратной связи»;

д) финансирование различных благотворительных программ районного и республиканского уровней.

Освещение деятельности, исследуемой крупной предпринимательской структуры ведется в таких периодических изданиях, как, «Нефтяник Татарстана», «Нефтяник». Кроме того, ПАО «Татнефть» имеет собственный сайт в сети Интернет, где размещена информация о деятельности Компании.

Реализация корпоративной социальной ответственности в ПАО «Татнефть» строится на принципах. Так, обеспечение высокого уровня социальной ответственности является стратегической инициативой и важнейшим принципом работы Компании. Корпоративная социальная ответственность предполагает прозрачное и этичное поведение, которое вносит вклад в устойчивое развитие и согласуется с законодательством и международными нормами поведения.

Корпоративная социальная ответственность является неотъемлемой составляющей стратегии Компании. Принципы социальной ответственности интегрированы в деятельность ПАО «Татнефть» и применяются в ее взаимоотношениях с заинтересованными сторонами.

Политика социальной ответственности ПАО «Татнефть» реализуется в соответствии со

стандартом ISO 26000. Деятельность Компании в этой области носит системный характер и направлена на создание эффективных и безопасных рабочих мест, социальную поддержку работников и членов их семей, поддержание благоприятной социальной обстановки в регионах деятельности.

Компания понимает, что долгосрочное устойчивое развитие бизнеса неотделимо от социального прогресса и стабильного развития всего общества, и вносит весомый вклад в социально-экономическое развитие регионов деятельности и общества в целом. Как социально ответственная Компания, ПАО «Татнефть» принимает решения с учетом социальных, экологических и других возможных последствий, что подтверждает ее стремление к устойчивому развитию.

В рамках исследования проведен сравнительный анализ основных принципов КСО, разработанных в науке и устоявшихся на практике[1], с принципами КСО, реализуемыми ПАО «Татнефть», результаты представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Сравнительный анализ основных принципов КСО с принципами КСО, реализуемыми ПАО «Татнефть»

Table 1 – Comparative analysis of the basic principles of CSR with CSR principles implemented by PJSC «Tatneft»

Основные принципы корпоративной социальной ответственности (КСО)	**Принципы социальной ответственности ПАО «Татнефть»**
- принцип комплексности	- заботиться об охране окружающей среды;
- принцип интегрированности	- защищать права акционеров; - ценить и уважать сотрудников; - стремиться к тому, чтобы каждый сотрудник искренне гордился тем, что работает в Компании
- принцип открытости всех действий предприятия в области КСО	- открыто информировать акционеров, сотрудников, потребителей и другие заинтересованные стороны о своей деятельности
- принцип адресности	- сотрудничать с общественными организациями
- принцип динамичности	- действовать в соответствии с законодательством; - действовать в соответствии с самыми высокими этическими стандартами; - нетерпимо относиться к коррупции и взяточничеству
- принцип результативности	- использовать свои ресурсы с максимальной эффективностью;
- принцип кооперации	- сотрудничать с общественными организациями
- принцип инновационности мероприятий и технологий их реализации	- использовать новейшие технологические достижения

[1]Башарина Е. Н. Корпоративная социальная ответственность в системе управления организацией: автореф. дис. на соискателя ученой степени кандидата экономических наук/ Е. Н. Башарина. – Москва, 2014. – С. 12; Иванова Е.А. Социальная ответственность корпораций: мировой опыт развития и российские перспективы // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2014. – Том 7. – № 4 (часть 2). – С. 140-143; Кулькова В.Ю., Сафин И.Х., Реализация корпоративной социальной ответственности в социально-экономическом развитии региона// Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. – № 36 (177). – С.72–75.

Как видно, ПАО «Татнефть» придерживается основных принципов корпоративной социальной ответственности (КСО), что дает основания для вывода о том, что Компания применяет концепцию КСО в полной мере, стараясь соответствовать всем стандартам, реализует внешнюю и внутреннюю КСО.

Направления реализации внешней и внутренней КСО

Реализация внешней КСО Компании начинается с разработки основ взаимодействия со стейкхолдерами (заинтересованными сторонами):

а) определение заинтересованных сторон;

б) изучение потребностей и ожиданий заинтересованных сторон в отношении деятельности Компании;

в) определение и установление форм информирования и «обратной связи» для каждой из заинтересованных сторон;

г) определение зон ответственности Компании перед основными заинтересованными сторонами[1].

Основные заинтересованные стороны в зависимости от степени влияния на деятельность ПАО «Татнефть» и степени влияния Компании на их жизнедеятельность классифицируются на две группы влияния: существенного и ограниченного. К области существенного влияния относятся заинтересованные стороны, которые могут существенно влиять на деятельность ПАО «Татнефть» или интересы которых существенно затрагивает деятельность Компании, – это внутренние стейкхолдеры: акционеры и инвесторы, потребители и клиенты, деловые партнеры, органы государственной власти. К области ограниченного влияния отнесены общественные организации, инвестиционно-аналитические и рейтинговые компании, средства массовой информации, профильные учреждения высшего и среднего профессионального образования и местные сообщества, то есть те стейкхолдеры, интересы которых могут быть затронуты деятельностью Компании частично или которые могут оказывать опосредованное влияние на Компанию. Характеристика направлений реализации внешней КСО во взаимодействии со стейкхолдерами позволяет дать проводимые мероприятия, обобщенные в табл. 2.

Обращает внимание, что Компания для реализации внешней формы КСО использует такой институт, как благотворительные фонды, развивая направление корпоративной благотворительности. Так, с целью поддержки одаренных детей и подростков, проживающих на территории юго-востока Татарстана, ПАО «Татнефть» в 2004 году учредил благотворительный Фонд «Одаренные дети». Благотворительный Фонд «Одаренные дети» создан с целью поддержки интеллектуально одаренных школьников. Средства Фонда направляются на:

а) организацию в регионе деятельности Компании предметных олимпиад, научно-творческих и инженерно-технических конкурсов и соревнований, научно-практических конференций, а также на участие школьников в подобных мероприятиях в других регионах России и за рубежом;

б) поощрение способных учеников и их наставников при достижении высоких результатов;

в) материальную помощь одаренным учащимся из малоимущих семей;

г) финансирование программ и мероприятий, направленных на развитие интеллектуального потенциала учащихся, и другое.

[1] Годовые отчеты ПАО «Татнефть» за 2014–2016 годы. [Электронный ресурс]. – URL: http://tatneft.ru

Таблица 2 – Реализация внешней КСО ПАО «Татнефть» в 2014–2016 гг.
Table 2 – Implementation of the external CSR of PJSC «Tatneft» in 2014 – 2016

Стейкхолдеры	Мероприятия
Органы государственной власти, деловые партнеры, образовательные учреждения	Участие представителей Компании в конференции
СМИ	Пресс-конференция генерального директора ПАО «Татнефть»
Органы государственной власти, профсоюз, сотрудники, СМИ	Конференция трудового коллектива ПАО «Татнефть»
Деловые партнеры, экспертные и научные сообщества, органы государственной власти, администрации муниципальных образований, СМИ	Участие представителей Компании в «круглом столе»
Общественные организации, органы государственной власти	Ежегодное собрание Волго-Камского регионального отделения Российской академии естественных наук
Общественные организации	Посещение предприятий нефтехимического комплекса Компании представителями Общественной палаты Республики Татарстан
Органы государственной власти, деловые партнеры, инвестиционное сообщество	Участие топ-менеджеров Компании в Международном экономическом саммите России
Деловые партнеры	Визит делегации деловых партнеров
Надзорные органы	Ознакомительная поездка представителей Управления Росприроднадзора по РТ
Акционеры	Годовое общее собрание акционеров ПАО «Татнефть»

Выявлению талантливых учащихся в познавательной области способствует региональная научно-практическая конференция «Школьники – науке XXI века», которая ежегодно проводится под патронатом благотворительного Фонда «Одаренные дети». Десять ее призеров в области естествознания и инженерных наук Фонд направляет во Всероссийскую школу-семинар «Академия юных».

Благодаря поддержке благотворительного Фонда школьники юго-востока Татарстана активно участвуют во всероссийских научно-практических конференциях «Шаг в будущее», «Юность. Наука. Культура», «Открытие», «Интеллект будущего» в рамках национальных образовательных программ, в командных соревнованиях уральского турнира юных математиков, математическом турнире «Восхождение звезды» в Болгарии, тест-рейтинговых олимпиадах международного клуба «Глюон» в Греции и «Интеллектуальный марафон» в Анапе. Помимо этого Фонд финансирует региональные и районные мероприятия, направленные на развитие познавательных способностей школьников.

Цель этого мероприятия – продемонстрировать общественности значимость Фонда для повышения интеллектуального потенциала республики, показать роль ПАО «Татнефть» в поддержке молодых дарований, сориентировать выпускников на проблемы и профессии нефтяников. Фонд создает банк данных о своих призерах, который используется при отборе абитуриентов–кандидатов в вузы по целевому направлению ПАО «Татнефть». Компания вносит весомый вклад в сохранение и развитие национальной культуры. ПАО «Татнефть» финансирует деятельность Фонда духовного возрождения «Рухият», созданного в 1997 году.

Среди направлений деятельности Фонда – организация региональных фестивалей детского творчества, проведение конкурсов в области литературы и искусства, выявление молодых талантов и содействие их творческому росту, публикация книг.

Одним из приоритетных направлений деятельности ПАО «Татнефть» считает оказание содействия наиболее уязвимым слоям населения. Программа их поддержки предусматривает реализацию мер по оказанию конкретной материальной помощи воспитанникам детских домов, интернатов и коррекционных школ, организациям ветеранов и инвалидов, малоимущим семьям и другим социально не защищенным слоям населения. Для этого создан благотворительный фонд «Милосердие», открывшийся в 1999 году.

Цели Фонда: поддержка образования, просвещения, науки, культуры, здравоохранения, спорта, социальная поддержка малообеспеченных слоев населения. Благотворительный фонд «Милосердие» осуществляет свою деятельность во всех регионах Республики Татарстан и за ее пределами. При поддержке фонда меняются облики посёлков и городов республики. Для пожилых людей в Альметьевске реконструирован и оснащен Центр ветеранов.

Огромную помощь оказывает фонд развитию спорта, особенно детского хоккея, строительству новых хоккейных площадок во всех районах юго-востока республики. Построена новая база для хоккеистов и проведена реконструкция дворца спорта «Юбилейный» в г. Альметьевске.

Фонд «Милосердие» поддерживает работу фондов «Рухият» и «Одаренные дети». Фонд постоянно оказывает помощь детям из малообеспеченных семей, выявляет одаренных детей и направляет их на различные республиканские, российские и международные конкурсы и олимпиады, где дети достойно представляют Республику Татарстан.

Большое внимание уделяется сохранению и поддержке религиозных учреждений. За период своей деятельности фондом была оказана благотворительная помощь на строительство храма Сергия Радонежского в посёлке Актюба, церкви Преподобного Серафима Саровского в посёлке Бавлы, Петропавловского храма в Альметьевске, храма Пророка Илии в Нурлате, на строительство Духовного училища Казанской епархии. Получателями благотворительной помощи фонда являются различные общественные организации и за пределами Республики Татарстан. Особое внимание фонд уделяет ветеранам труда. ПАО «Татнефть» через фонд «Милосердие» выделяет значительные средства на экономическую поддержку людей, отдавших силы и молодость становлению нефтяной отрасли республики.

Предусмотрены и другие виды материальной помощи ветеранам. Ежегодно для пенсионеров выделяются значительные средства на празднование Международного женского дня и Дня пожилых людей, а участникам войны, труженикам тыла и вдовам – ко Дню Победы. Кроме того, компания оплачивает расходы ветеранов на дорогостоящие лекарства, проведение операций, стоматологические услуги.

В ходе исследования в рамках неформализованного интервью выяснилось, что в последнее десятилетие произошла смена принудительно-добровольного характера корпоративной благотворительности[1] на добровольный. Кроме того, было высказано мнение о неактивности представителей НКО по выстраиванию взаимодействий с крупными предпринимательскими структурами, которые имеют возможности финансирования их мероприятий в рамках остатков денежных средств на конец года в бюджете на КСО.

Активная реализация внешней КСО сочетается с осуществлением внутренней КСО. Характеристика мероприятий реализации внутренней КСО приведена в табл. 3.

[1] Кулькова В.Ю. Межбюджетный механизм финансирования государственных услуг в отрасли здравоохранения Республики Татарстан. – М.: Креативная экономика, 2008. – С. 18–21.

Оценка мероприятий реализации внутренней КСО показывает, что необходимым элементом внутренней корпоративной социальной ответственности является создание условий, позволяющих каждому сотруднику максимально реализовать имеющийся накопленный опыт, развивать и применять свои творческие способности, повышать уровень профессиональной подготовки, понимать систему оценки достигнутых результатов труда и перспективы должностного продвижения. Одной из форм реализации карьерного роста сотрудников является профессиональное обучение и повышение квалификации.

Анализ затрат на реализацию социальных программ

Инструментом реализации внешней и внутренней КСО выступают социальные программы. При разработке и реализации социальных программ Компания руководствуется принципами, их обобщение дает основание для выделения следующих позиций в характеристике КСО объекта исследования.

Компания стремится к тому, чтобы социальные программы были максимально адресными и отвечали насущным нуждам общества. Целевыми группами социальных программ ПАО «Татнефть» являются дети и молодежь, ветераны войны и труда, люди, нуждающиеся в лечении и реабилитации, воспитанники детских домов и интернатов, а также другие социально не защищенные группы населения.

Таблица 3 – Реализация внутренней КСО в Татнефть в 2014–2016 гг.
Table 3 – Realization of internal CSR in Tatneft in 2014–2016

№	Мероприятия	Характеристика
Направление 1. Политика управления персоналом		
1.	Мотивация персонала	Система оплаты труда ориентирована на мотивацию сотрудников к качественному и результативному труду и определяется: а) важностью и сложностью задач, решаемых сотрудником; б) результатами работы структурного подразделения и Компании в целом; в) индивидуальными результатами труда сотрудника; г) уровнем профессиональной квалификации и результатами аттестации сотрудника.
	Обучение и развитие персонала	Компания ориентирована на создание интегрированной системы непрерывного образования, включающей подготовку и повышение квалификации рабочих, специалистов, менеджеров высшего и среднего звена управления. Подготовка рабочих осуществляется в корпоративном Центре подготовки кадров по 287 профессиям и направлениям, от бурения до обслуживания бензоколонок.
	Электронный корпоративный университет	Основными задачами ЭКУ являются интеллектуальное и профессиональное развитие работников, выявление и отбор талантливых специалистов в перспективный кадровый резерв Компании, сотрудничество с ВУЗами в области дистанционной подготовки будущих специалистов Компании, профессиональная адаптация молодых специалистов, профориентационная работа со школьниками.
	Работа с молодежью	Работа с молодежью в ОАО «Татнефть» реализуется по нескольким основным направлениям: профессионально-трудовая реализация, социальная защита, творческая самореализация, взаимодействие в информационном пространстве, формирование толерантности и гражданской позиции у молодых работников Компании.

продолжение таблицы 3

№ п/п	Мероприятие	Характеристика
Направление 2 – Взаимодействие с профсоюзами		
2.	Участие профсоюзов в рассмотрении всех значимых для работников социально-трудовых вопросов. Заседания, на которых были рассмотрены различные вопросы, направленные на защиту интересов членов профсоюза.	ПАО «Татнефть» создает все необходимые условия для работы профсоюзной организации, предоставляя в бесплатное пользование помещения, оборудование, транспорт, средства и услуги связи, персональные компьютеры и другие технические средства.
Направление 3 – Деловая этика		
3.	Сотрудники Компании воздерживаются от участия в какой-либо деятельности, если эта деятельность: а) не согласуется с деятельностью Компании; б) противоречит ее интересам; в) может вызвать сомнения в честности и надежности Компании.	Репутация Компании «Татнефть», как ответственной публичной Компании, строго придерживающейся высоких стандартов деловой этики, является важным залогом успеха ее деятельности.
Направление 4 – Права человека		
4.	Компания соблюдает требования Трудового кодекса РФ и Конвенции МОТ.	В основе деятельности Компании – признание и соблюдение прав человека. Компания соблюдает все права работников в сфере труда, установленные Международной организацией труда (МОТ) и российским законодательством. Компания уважает право работников на объединение и свободу ведения коллективных переговоров. Данное право реализуется посредством участия работников в деятельности профсоюзной организации и в процессе формирования Коллективного договора.
Направление 3 – Социальные льготы и гарантии		
5.	Коллективный договор предусматривает: а) льготы и гарантии сотрудникам; б) социальную защиту молодых работников; в) поддержку ветеранов и пенсионеров.	«Татнефть» заботится о благосостоянии и социальной защищенности своих сотрудников и их семей. Компания предоставляет работникам пакет социальных льгот и гарантий. Обязательства по их обеспечению закреплены в Коллективном договоре, ежегодно заключаемом между «Татнефтью» и трудовым коллективом и охватывающем всех работников и неработающих пенсионеров Компании.
Направление 4 – Охрана здоровья и труда		
6.	Обеспечение средствами защиты. Охрана здоровья труда.	Ключевым критерием социальной ответственности Компании является выполнение обязательств по созданию безопасных условий труда.

Значимой частью социальной политики ПАО «Татнефть» являются социальные и благотворительные программы в регионах деятельности. Активно участвуя в жизни общества, ПАО «Татнефть» создает тем самым условия для своего долгосрочного успешного развития.

Основные направления социальных программ Группы «Татнефть»:

- развитие инфраструктуры городов и поселков;
- развитие массового спорта и здорового образа жизни;
- поддержка образования;
- поддержка культуры;

- духовное возрождение;
- поддержка здравоохранения;
- охрана материнства и детства;
- забота о здоровье работников Компании и жителей региона;
- содействие социальным группам, нуждающимся в поддержке;
- создание рабочих мест.

Проанализируем основную динамику затрат на социальные программы, результаты представим в табл. 4, используя показатели рядов динамики, рассчитанные по цепному и базисному способам[1].

Таблица 4 – Динамика затрат на социальные программы за 2014–2016 гг. в ПАО «Татнефть»

Table 4 – Dynamics of expenditure for social programs for 2014-2016 in PJSC «Tatneft»

Показатели	Показатели рядов динамики, %		
	$Т_{пр}^{2014/2015}$	$Т_{пр}^{2015/2016}$	$Т_{пр}^{2014/2016}$
Затраты на социальные программы	+25	+20	+50

Анализ динамики затрат на социальные программы ПАО «Татнефть» в период 2014–2016 гг. дает основания для следующих выводов и обобщений. В исследуемом временном горизонте относительного базисного периода выявлен тренд роста финансирования социальных программ ($Т_{пр}^{2014/2016}$= + 50%), который подтверждается значениями показателей темпов прироста, рассчитанных цепным способом.

Таким образом, проведенное исследование дает основания для следующих выводов и обобщений.

1. ПАО «Татнефть» придерживается основных принципов корпоративной социальной ответственности (КСО): комплексности, интегрированности, открытости всех действий предприятия в области КСО, адресности, динамичности, результативности, кооперации, инновационности мероприятий и технологий их реализации. Это дает основания для вывода о том, что Компания применяет концепцию КСО в полной мере, стараясь соответствовать всем стандартам, реализует внешнюю и внутреннюю КСО, что находит верификацию в выявленном тренде позитивной динамики затрат на финансирование социальных программ в исследуемом периоде.

2. Внутренняя КСО проявляется в реализации: безопасности труда; стабильности заработной платы; поддержании социально значимой заработной платы; дополнительном медицинском и социальном страховании сотрудников; развитии человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; оказании помощи работникам в критических ситуациях.

3. Внешняя КСО проявляется в реализации: спонсорства и корпоративной благотворительности; содействии охране окружающей среды; взаимодействии с местным сообществом и местной властью; готовности участвовать в кризисных ситуациях; ответственности перед потребителями товаров и услуг.

4. В ходе исследования в рамках неформализованного интервью выяснилось, что в последнее десятилетие произошла смена принудительно-добровольного характера корпоративной

[1] Общая теория статистики: Учебник / Под ред. О.Э. Башиной, А.А. Сирина. – М.: Финансы и статистика, 2001. – С. 232–234.

благотворительности на добровольный. Кроме того, было высказано мнение о неактивности представителей НКО по выстраиванию взаимодействий с крупными предпринимательскими структурами, которые имеют возможности финансирования их мероприятий в рамках остатков денежных средств на конец года в бюджете на КСО.

Библиография/References:

1. Башарина Е. Н. Корпоративная социальная ответственность в системе управления организацией: автореф. дис... канд. экон. наук. – М., 2014.
2. Иванова Е.А. Социальная ответственность корпораций: мировой опыт развития и российские перспективы // Terra Economicus. – 2014. – Том 7. – № 4 (часть 2). – С. 140–143.
3. Корпоративные практики социальной направленности. Сборник социальных программ / Под общей редакцией А. Шохина, Ф.Прокопова, Е.Феоктистовой. – М., 2015. – 192 с.
4. Кулькова В.Ю., Сафин И.Х. Реализация корпоративной социальной ответственности в социально-экономическом развитии региона // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. – № 36 (177). – С. 72–75.
5. Кулькова В.Ю. Межбюджетный механизм финансирования государственных услуг в отрасли здравоохранения Республики Татарстан. – М.: Креативная экономика, 2008. – 224 с.
6. Строева О.А., Мироненко Н.В., Иванов Х.М. Корпоративная социальная ответственность: российские и зарубежные стандарты // Среднерусский вестник общественных наук. – 2016. – Т.11. – №1. – С. 120–131.
7. Общая теория статистики: Учебник / Под ред. О.Э. Башиной, А.А. Сирина. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 440 с.

1. Basharina, E. N. (2014) Korporativnaia sotsial'naia otvetstvennost' v sisteme upravleniia organizatsiei [Corporate social responsibility in the organization management system]: avtoref. dis.… kand. ekon. nauk. – M. (In Russ.)
2. Ivanova, E.A. (2014) Sotsial'naia otvetstvennost' korporatsii: mirovoi opyt razvitiia i rossiiskie perspektivy [Social responsibility of corporations: world experience of development and Russian prospects] // Terra Economicus. – Tom 7. – № 4 (chast' 2). – P. 140–143. (In Russ.)
3. Korporativnye praktiki sotsial'noi napravlennosti. Sbornik sotsial'nykh programm [Corporate practices of social orientation. Collection of social programs] / Pod obshchei redaktsiei A. Shokhina, F.Prokopova, E.Feoktistovoi. – M., 2015. – 192 p. (In Russ.)
4. Kul'kova, V.Iu., Safin, I.Kh. (2012) Realizatsiia korporativnoi sotsial'noi otvetstvennosti v sotsial'no-ekonomicheskom razvitii regiona [Realization of corporate social responsibility in the social and economic development of the region] // Natsional'nye interesy: prioritety i bezopasnost' [National Interests: Priorities and Security] – № 36 (177). – P. 72–75 (In Russ.)
5. Kul'kova, V.Iu. (2008) Mezhbiudzhetnyi mekhanizm finansirovaniia gosudarstvennykh uslug v otrasli zdravookhraneniia Respubliki Tatarstan [Inter-budgetary mechanism for financing public services in the health sector of the Republic of Tatarstan]. – M.: Kreativnaia ekonomika. – 224 p. (In Russ.)
6. Stroeva, O.A., Mironenko, N.V., Ivanov, Kh.M. (2016) Korporativnaia sotsial'naia otvetstvennost': rossiiskie i zarubezhnye standarty [Corporate social responsibility: Russian and foreign standards] // Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk [Central Russian Journal of Social Sciences]. – T.11. – №1. – P.120–131 (In Russ.)
7. Obshchaia teoriia statistiki [General Theory of Statistics]: Uchebnik / Pod red. O.E. Bashinoi, A.A. Sirina. – M.: Finansy i statistika, 2001. – 440 p. (In Russ.)