



Виды затрат на деятельность в области осознанной КСО

Студентки: Комаровой Э.В.

Курса №4

Факультет: Экономики и управления

Специальность: Производственный менеджмент

Руководитель:

Д. п. н., профессор

Сергеев Е. А.

Корпоративно-социальная ответственность



Это, своего рода, кодекс этического поведения бизнеса по отношению к обществу.

КСО дает компаниям ряд преимуществ. Например, удовлетворение потребностей персонала значительно сокращает текучесть кадров и поднимает ценность компании. Появляется возможность здоровой конкурентоспособности, отслеживание и контроль воздействия на окружающую среду. Осведомленность о влиянии на общество позволяет грамотно реализовывать экономические возможности.

КСО позволяет компаниям вовремя и грамотно сориентировать бизнес таким образом, чтобы он отвечал сегодняшним потребностям населения.

Бюджет на внедрение системы корпоративной социальной ответственности



Для корпораций работа по внедрению принципов социальной ответственности начинается с составления социального бюджета, который представляет собой, во-первых, технологию составления скоординированного по всем подразделениям или функциям плана работы организации в рамках системы социальной ответственности, а во-вторых, механизм оперативно-тактического управления, который обеспечивает решение возникающих проблем и достижение заданных социально-экологических целей.

КСО компании «ЛУКОЙЛ»



«ЛУКОЙЛ» была первой российской компанией, которая разработала и опубликовала в 2002 г. «Социальный кодекс», которым компания руководствуется в своей деятельности.

Кодекс предусматривает различные социальные права и гарантии для работников, причем эти права и гарантии значительно шире тех, которые предусмотрены существующим законодательством в этой области.

СОЦИАЛЬНЫЙ КОДЕКС ПАО "ЛУКОЙЛ"

ОГЛАВЛЕНИЕ

ЧАСТЬ I. ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ЧАСТЬ II. КОРПОРАТИВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ И НЕРАБОТАЮЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ КОМПАНИИ

2.1. Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений

2.1.1. Социально ответственное реструктурирование

2.1.2. Политика оплаты и мотивации труда

2.1.3. Система корпоративного развития персонала

2.1.4. Промышленная безопасность, охрана труда и окружающей среды

2.1.5. Социальная политика в отношении молодых работников

2.2. Качество условий труда и жизни работников и членов их семей

2.2.1. Охрана здоровья

2.2.2. Оздоровление, спорт, физкультура и организация отдыха

2.2.3. Жилищная политика

2.3. Гармоничное сочетание трудовых и семейных обязанностей

2.3.1. Дополнительные дни отдыха и отпуска

2.3.2. Социальная поддержка семей с детьми

2.4. Корпоративное страхование и социальное обеспечение

2.4.1. Добровольное медицинское страхование

2.4.2. Страхование от несчастных случаев на производстве

2.4.3. Негосударственное пенсионное обеспечение

2.5. Социальная поддержка неработающих пенсионеров, работников и инвалидов Компании, пострадавших в результате несчастных случаев на

производстве или профессиональных заболеваний

2.5.1. Социальная поддержка неработающих пенсионеров

2.5.2. Социальная поддержка работников и инвалидов, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний

ЧАСТЬ III. СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННОЕ УЧАСТИЕ КОМПАНИИ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА

3.1. Развитие монопроизводственных населенных пунктов

3.2. Природоохранная деятельность

3.3. Развитие науки, образования, технологии и инноваций

3.4. Сохранение национально-культурной самобытности

3.5. Поддержка культуры и спорта

3.6. Содействие социальным группам и общественным объединениям, нуждающимся в поддержке

3.7. Благотворительная деятельность

ЧАСТЬ IV. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА СОЦИАЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ

4.1. Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами

4.2. Содержание социальной инфраструктуры

4.3. Реализация принципов совместного финансирования

4.3.1. Долевое участие работников в добровольном медицинском страховании и пенсионном обеспечении

4.3.2. Совместные платежи работников, членов их семей и местного населения за пользование социальной инфраструктурой

4.3.3. Долевое участие в программах социально-экономического развития, предусмотренных муниципальными, региональными и федеральным бюджетами

4.4. Умножение нематериальных активов

4.4.1. Социальные аспекты деловой репутации

4.4.2. Социально ответственные отношения с подрядчиками и поставщиками

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ



КСО компании «ЛУКОЙЛ»



Принципам Социального кодекса ОАО «ЛУКОЙЛ» полностью соответствует и аналогичная деятельность Группы «ЛУКОЙЛ Оверсиз».

К приоритетным программам социальной активности и благотворительности «ЛУКОЙЛ Оверсиз» можно отнести следующие:

- Поддержка медицинских учреждений. Постоянная помощь оказывается местным больницам в Казахстане и Узбекистане
- Помощь образовательным учреждениям, в частности г. Астаны и алма-атинскому Университету международного бизнеса (Казахстан), поставка учебной литературы школам г. Ташкента (Узбекистан)
- Программы сохранения и развития культуры и искусства, национальным фондам, музеям, художественным организациям, творческим коллективам
- Поддержка религиозных конфессий
- Спонсорская помощь спортивным клубам и организациям

КСО компании «ЛУКОЙЛ»

«ЛУКОЙЛ» раз в два года готовит подробный отчет по социальной устойчивости развития компании в России, в котором используются показатели и рекомендации по отчетности GRI и который проходит проверку аудиторской фирмой Bureau Veritas.



Расходы на внедрение КСО



Рассмотрим более подробно на примере некоторых элементов КСО, какие расходы требуются для их осуществления.



Составляющие КСО	Необходимые расходы
Документация, определяющая политику социальной ответственности в различных сферах бизнеса компании и публикация этой информации	Время сотрудников на подготовку документации, возможно, оплата консультантов, расходы на публикацию. Эти средства можно закладывать в маркетинговый бюджет. Расходы невелики.
Информирование и обучение сотрудников	Время сотрудников (информирование прежде всего высшего и среднего звена менеджмента), обучение через внутренние программы подготовки сотрудников, для небольших компаний - участие в специализированных семинарах (тренингах). Расходы невелики.
Изменение процессов и процедур для соответствия экологическим стандартам	Наибольшие расходы, связанные с технологической модернизацией, несут крупные добывающие компании и промышленные предприятия. Этот процесс можно вести последовательно, кроме того, многие нормативы являются обязательными согласно российским законам. Торговые компании, компании, предоставляющие услуги, могут внедрить политику чистоты рабочего места, отдельной утилизации мусора и т.п., что не требует больших затрат.



Составляющие КСО	Необходимые расходы
Обеспечение социальной защиты сотрудников	Как правило, эта статья расходов является самой большой у добывающих и промышленных компаний. Однако и здесь можно найти стратегии, которые снизили бы издержки при сохранении высокой социальной защищенности работников. Один из принципов такого подхода - предоставление не услуги, а возможности для выбора услуг (например, не содержание детских садов, а субсидирование расходов на детский сад работникам, или же программа кредитования малого бизнеса для высвобождающегося персонала).
Социальные программы для территорий присутствия или благотворительная программа компании	Снижение издержек на социальные программы достигается прежде всего выработкой цельной стратегии поддержки, а не ответом на случайные обращения. Другими эффективными способами достижения результата при снижении издержек являются конкурсный механизм выделения средств, а также вовлечение сотрудников и (или) клиентов компании в оказание помощи местному сообществу.

Расходы на внедрение КСО



В среднем около 50% социального бюджета компании может быть «закрыто» через использование внутренних ресурсов для улучшения качества корпоративного управления, повышение квалификации персонала за счет использования времени работников. Около 30% – через использование помещений, других материальных ресурсов компании. И только 20% приходится непосредственно на денежные расходы. Все остальное – добрая воля и время топ-менеджмента и персонала, использование других материальных ресурсов компании.



Для успеха политики социальной ответственности компании важен не только и не столько объем средств, которые компания расходует на социальные программы. Важно, как она их расходует, какой получает результат на один затраченный рубль или доллар, а также:

соответствует ли ее практика заявленным принципам и целям;

имеют ли представление работники компании об ее усилиях, и разделяют ли они позицию и подходы компании (в особенности это важно для среднего звена менеджмента);

есть ли взаимосвязь между тем, как компания ведет бизнес, и ее социальными программами;

имеют ли представление потребители, партнеры, клиенты компании о ее политике и социальной программе, как они к этому относятся;

как относится общество в целом к усилиям компании, причем как в регионах присутствия, так и (для крупных компаний) в целом в стране.

Спасибо за внимание!

