УДК 334.02

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Носырева А.Н.

к.э.н., доцент

Уральский юридический институт МВД России

Екатеринбург, Россия

Аннотация.

В статье рассматривается вопрос эффективности и важности такого инструмента корпоративной социальной ответственности как корпоративная социальная программа. Проведен анализ понятия, определены цели и задачи реализации корпоративной социальной программы на предприятии. Практический кейс посвящен проведению анализа применяемых корпоративных социальных программ в объекте исследования — АО «РИР». Предметом исследования является спектр социальных программ, применяемых на предприятии филиала АО «РИР» в г. Новоуральске.

Ключевые слова: корпоративная социальная программа, корпоративная социальная ответственность**,** стейкхолдеры, социальная ответственность бизнеса, корпоративная филантропия

CORPORATE SOCIAL PROGRAM AS A TOOL FOR IMPLEMENTING CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF AN ENTERPRISE

Nosyreva A.N.

PhD, Associate Professor,

Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia

Yekaterinburg, Russia

Annotation.
This article examines the effectiveness and importance of corporate social programs as a tool for corporate social responsibility. It analyzes the concept and defines the goals and objectives of implementing such programs within an enterprise. A practical case study is presented, focusing on an analysis of the corporate social programs currently in use at the subject of the study—JSC "RIR." The research specifically addresses the range of social programs implemented at the Novouralsk branch of JSC "RIR."
Key words: corporate social program, corporate social responsibility, stakeholders, corporate social responsibility, corporate philanthropy

Корпоративная социальная ответственность – это добровольно осуществляемая предприятием деятельность по охране природы, развитию персонала, созданию благоприятных условий труда, поддержке местного сообщества и иная благотворительная деятельность [2, 5, 10-13]. Анализируя содержательную составляющую понятия «корпоративная социальная программа» можно отметить, что это свод или комплекс мероприятий, разрабатываемых и осуществляемых предприятием в рамках реализации корпоративной социальной ответственности, направленный на решение экономических, социальных, экологических и иных проблемных зон. Принято считать, что основной целью реализации корпоративных социальных программ является достижение возможного баланса между коммерческими и социальными составляющими миссии предприятия. Задачи, выполняемые в ходе реализации корпоративных социальных программ, целесообразно подразделять на внутренние и внешние. К внутренним задачам, решаемым в ходе реализации корпоративных социальных программ, можно отнести: сокращение текучести кадров за счет повышения вовлеченности сотрудников; повышение работоспособности персонала; создание безопасной трудовой среды через минимизацию производственных рисков. К перечню внешних задач

можно отнести: формирование репутационной составляющей, улучшение качества жизни в месте локации деятельности предприятия, повышение инвестиционной привлекательности, укрепление социальных связей между внешними стейкхолдерами и предприятием [1, 3-4, 14-15].

В соответствии с видами задач корпоративные социальные программы также подразделяются на категории: внешние и внутренние. К категории «внутренние» корпоративные социальные программы относятся те комплексы мероприятий, которые направлены на развитие человеческого капитала данной организации, а также учитывают потребности членов семей работников. Обычно к таких программам относятся мероприятия, направленные на охрану здоровья (например, добровольное медицинское страхование, организация санаторно-курортного лечения, эргономика рабочего места и т. д.), развитие персонала (оплата обучения, формирование кадрового резерва), материальную и социальную поддержку сотрудников. Не менее важными являются и внешние корпоративные социальные программы, так как они направлены на внешнюю аудиторию и формируют положительный имидж организации. Примерами внешних социальных программ являются: благотворительность, инвестирование в инфраструктуру территории присутствия, экологические программы, волонтерство и т. д. [6-9].

Рассмотрим практический кейс по реализации корпоративных социальных программ на примере предприятия ОА «Росатом Инфраструктурные Решения» (далее — АО «РИР»).

Современным инструментом корпоративной ответственности на предприятии АО «РИР» в г. Новоуральске является корпоративная социальная программа. Так как внедрение любой корпоративной социальной программы предусматривает отвлечение финансовых ресурсов от организации, важно иметь представление о целесообразности внедрения корпоративной социальной программы. Корпоративная социальная программа несет за собой ответственность филиала АО «РИР» в г. Новоуральске перед бизнес

сообществом перед сотрудниками предприятия и их семьями в различных жизненных ситуациях. Находясь на территории города Новоуральска, филиал АО «РИР» в г. Новоуральске несет ответственность перед жителями данного населенного пункта, отвечая за социальную и экологическую составляющую.

Существует несколько корпоративных социальных программ, которые входят в Единую отраслевую политику Госкорпорации «Росатом», в Положения АО «РИР».

Перечислим все корпоративные социальные программы:

1. КСП ДМС сотрудников;
2. КСП добровольного страхования от НСиБ;
3. КСП санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха;
4. КСП оказания помощи работникам в определенных жизненных ситуациях;
5. КСП поддержки неработающих пенсионеров;
6. КСП организации спортивных и культурных мероприятий;
7. КСП организации питания работников;
8. КСП негосударственного пенсионного обеспечения;
9. КСП благополучия работников.

Остановимся более подробно на некоторых из них.

Цель корпоративной социальной программы ДМС (добровольное медицинское страхование) работников: обеспечение квалифицированной и своевременной медицинской помощи вне зависимости от региона. Медицинскому учреждению предъявляются ряд требований, по выполнению которых заключается договор и, в дальнейшем, они могут оказывать услуги сотрудникам предприятия по ДМС. Расходы, предусмотренные на оказание медицинских услуг, не должны превышать нормативов, которые установлен Госкорпорацией «Росатом» на данный период. Также, при оказании помощи,

учитывается должность сотрудника и регион, в котором он работает и живет. Сроки всех договоров ДМС, заключенных с медицинскими учреждениями, не должны быть менее года.

Программы ДМС отличаются: уровнем медицинских организаций, дополнительным пакетом оказываемых услуг к базовому. Базовый перечень видов медицинских услуг представляет собой: амбулаторно-поликлиническая помощь, в том числе помощь на дому; скорая и неотложная медицинская помощь; стационарная помощь; стоматологическая помощь; реабилитационно-восстановительное лечение, в том числе после тяжелого перенесенного заболевания; некоторые виды дорогостоящей медицинской помощи; экстренная медицинская помощь во время служебных командировок на территории Российской Федерации.

Дополнительный перечень видов медицинской помощи: оказание медицинских услуг в специализированных кабинетах, организованных на территории Страхователя; иные дополнительные виды помощи, в том числе лечение и диагностика Covid-19.

Все дополнительно включенные виды медицинских услуг принимаются Госкорпорацией «Росатом» в зависимости от денежных возможностей, учитываются различные вредные производственные факторы, условия коллективных договоров и территориальных особенностей.

Цель корпоративной социальной программы санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха состоит в поддержании профессионального здоровья работников, в профилактике профессиональных заболеваний и их своевременном выявлении, а также в качественном оказании услуг. На санаторно-курортное лечение направляются сотрудники, соответствующие следующим критериям: имеющие назначение после обязательного медицинского осмотра; перенесшие острую или имеющие хроническую форму профессионального заболевания; занятые на рабочих местах с вредными или опасными условиями труда; с длительным (свыше 10

лет) стажем работы в условиях воздействия особо (опасных) и вредных производственных факторов; часто и длительно болеющие, в том числе коронавирусной инфекцией.

Санаторно-курортное лечение предоставляется по регламентированным нормативам, с учетом стажа, с частотой его предоставления. В случае, если количество путевок, выделенное на санаторно-курортное лечение, меньше востребованного, то преимуществом пользуются работники, которые относятся к социальной группе, а именно: отцы/матери одиночки, многодетные родители (трое и более детей), родители детей-инвалидов, работники низкооплачиваемых должностей. Средствами на финансирование санаторно-курортного лечения являются: средства филиала, личные средства работника, средства ФСС и средства из Федерального бюджета. Филиал вправе ежегодно пересматривать размер финансирования санаторно-курортного лечения и отдыха детей. Организация отдыха работников с детьми осуществляется круглогодично, а отдых детей – в дни каникул. Формированием потребностей в путевках занимается отдел по управлению персоналом, который производит сбор заявлений до определенной даты в году по результатам периодических медицинских осмотров и по финансовым возможностям предприятия.

Главной целью корпоративной социальной программы в улучшении жилищных условий является привлечение и удержание ценных работников, создавая хорошие бытовые условия для проживания. В корпоративной социальной программе участвуют молодые специалисты, молодые работники, высокопрофессиональные специалисты и работники с риском высокой текучести.

Оказание данной помощи производится сотруднику один раз в течение нахождения работника в трудовых отношениях с организацией Госкорпорации «Росатом» с условием, что сотрудник нуждается в улучшении жилищных условий. Помощь заключается в компенсации процентной ставки за

пользование кредитом. Размер компенсации рассчитывается с учетом финансового положения предприятия.

В целях доступности кредита работник может получить заем на первоначальный взнос, а также может получить и заем, и в компенсации процентной ставки. Возмещение происходит исходя из индивидуального подхода к каждому нуждающемуся, но не дольше десяти лет.

Если сотрудник проживает в общежитии и в съемном жилье, то организация может компенсировать расходы при определенных условиях, указанных в положении: отсутствие у сотрудника постоянного жилья и совокупный доход на одного члена семьи не должен превышать определенной суммы.

Цель корпоративной социальной программы: привлечение молодых специалистов и повышение социальной защиты работников. Участниками данной программы могут стать все работники отрасли. Материальная помощь должна быть установлена в денежном выражении, сумма не менее трех тысяч рублей по каждому виду, а максимальный размер не должен превышать размера помощи, установленного по данному виду корпоративной социальной программы. Перечислим несколько самых значимых видов помощи работникам предприятия, предоставляемых по данной корпоративной социальной программе: материальная помощь работнику при рождении/усыновлении ребенка; материальная помощь работнику в случае смерти близкого родственника; материальная помощь близким родственникам в случае инвалидности или смерти работника в результате несчастного случая на производстве; материальная помощь близким родственникам в случае смерти работника; материальная помощь работнику в случае повреждения или утраты личного имущества в результате чрезвычайных обстоятельств; материальная помощь работнику/родственникам работника в случае тяжелого заболевания работника; материальная помощь работнику в случае заболевания ребенка/детей работника; материальная помощь работнику в виде ежемесячной доплаты к

государственному пособию матерям/отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком без сохранения заработной платы до достижения возраста ребенка трех лет; материальная помощь работнику, имеющему многодетную семью или воспитывающему ребенка/детей в одиночку; материальная помощь работнику на содержание детей в детских садах; дополнительный оплачиваемый день отпуска работникам, провожающим первого сентября ребенка в первый класс; доплата за период временной нетрудоспособности при лечении в условиях стационара; материальная помощь молодым специалистам при трудоустройстве; материальная помощь в связи с бракосочетанием.

Корпоративная социальная программа о негосударственном пенсионном обеспечении работников направлена на социальную защиту работников после их выхода на пенсию за счет регулярных выплат негосударственной пенсии. Материальная поддержка осуществляется работникам, которые длительное время добросовестно трудились на предприятии. Все расчеты осуществляются через негосударственный пенсионный фонд, а филиал является гарантом фонда в части финансирования негосударственных пенсий до их назначения, а фонд - в части выплаты корпоративных пенсий. Программа предусматривает реализацию двух пенсионных программ пенсионного обеспечения: программа №1 и программа №2, с помощью которых происходит софинансирование накопительной части трудовой пенсии. Возможно участие в двух программах одновременно. Накопления происходят путем отчислений ежемесячных взносов, как со стороны работника, так и со стороны филиала после заключения договора между работником и пенсионным фондом.

Положение о проведении спортивных и культурных мероприятий разработано в соответствии с корпоративной социальной программой и несет за собой такие цели: укрепление здоровья работников; пропаганда здорового образа жизни; повышение культурного отдыха работников; укрепление чувства принадлежности к отрасли «Росатом», к филиалу АО «РИР» в г. Новоуральске

приверженность традициям и ценностям, вовлеченность в стратегию развития отрасли.

Администрация филиала АО «РИР» в г. Новоуральске проводит ежегодную оценку эффективности и реализации всех корпоративных социальных программ, которые описаны в работе. Анализ результатов анкетирования по итогам 2025 года показал, что сотрудники осведомлены о реализуемых корпоративных социальных программах, успешно и активно пользуются данным инструментом.

Библиографический список:

1. Богданов В. П. История благотворительности в России. Москва и московская пресса конца XIX века : учебник для вузов / В. П. Богданов. — М.: Издательство Юрайт, 2026. — 353 с.

2. Божук С. Г. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / С. Г. Божук, В. В. Кулибанова, Т. Р. Тэор. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2026. — 226 с.

3. Завьялова Е. Б. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / Е. Б. Завьялова, Ю. К. Зайцев, Н. В. Студеникин. — М.: Издательство Юрайт, 2026. — 125 с.

4. Карзаева Н.Н., Аверина Ю.М., Журавлева О.С. Система индикаторов экологической безопасности: вопросы формирования / Н.Н. Карзаева, Ю.М. Аверина, О.С. Журавлева // Компетентность. — 2026. — № 7. — С. 8- 14

5. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / под редакцией Э. М. Короткова. — 3-е изд. — М.: Издательство Юрайт, 2026. — 404 с.

6. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2026. — 490 с.

7. Левкина Е.В., Федюк Р.С., Петухов В.И., Агошков А.И. Нововведения в законодательное регулирование экологической безопасности / Е.В. Левкина, Р.С. Федюк, В.И. Петухов, А.И. Агошков // Вестник Инженерной школы Дальневосточного федерального университета. — 2026. - № 1(66). - С. 134–145.

8. Милованова М. Ю. Корпоративная социальная политика : учебник для вузов / М. Ю. Милованова. — М. : Издательство Юрайт, 2026. — 105 с.

9. Никулин Я. В., Золкин А. Л., Сергеева Н. В., Филатов В. В. Интеграция концепций корпоративной социальной ответственности, ESG-подхода, инклюзивного капитализма и циркулярной экономики, этики бизнеса и управления стейкхолдерами: долгосрочная ценность через устойчивость и сбалансированность развития бизнеса и общества / Я.В. Никулин, А.Л. Золкин, Н.В. Сергеева, В.В. Филатов // Прикладные экономические исследования. – 2026. – № 6. – С. 81–90.

10. Павлов А.А. Корпоративная социальная ответственность как фактор устойчивого развития организации: российская специфика / А.А. Павлов // Вестник евразийской науки. — 2025. — Т. 17. — № s2. — URL: https://esj.today/PDF/19FAVN225.pdf.

11. Решетняк С.Р. Реализация концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса: от генезиса до современности / С.Р. Решетняк, В.В. Вышинская // Вестник экспертного совета. — 2026. - № 2 (45). — С. 41-55.

12. Роик В. Д. Социальная политика государства: социальная сплоченность : учебное пособие для вузов / В. Д. Роик. — М.: Издательство Юрайт, 2026. — 468 с.

13. Тульчинский Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник для вузов / Г. Л. Тульчинский. — М.: Издательство Юрайт, 2026. — 273 с.

14. Тумилевич Е.Н. Формирование стратегии устойчивого развития на основе КСО: модели и детерминанты в российском бизнесе / Е.Н. Тумилевич // BENEFICIUM. — 2026. - № 1(58). - С. 54-68

15. Юсупова С.М., Силкин Д.Д. Условия эффективного управления талантами в организации / С.М. Юсупова, Д.Д. Силкин // Профессиональная ориентация. — 2026. - № 7. — С. 177-191.