

*Нижегородский государственный технический
университет им. Р.Е. Алексеева.*



*Зачетное задание по курсу
«Корпоративная социальная ответственность»*

Объект исследования:

Компания «Северсталь».

*Работу выполнила:
Студент
факультета ИНЭУ
Группы 12-УП-1
Горохова А.А.*

СОДЕРЖАНИЕ



1. ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПАНИИ:

- ДАТА ОСНОВАНИЯ;*
- ГЕОГРАФИЯ БИЗНЕСА;*
- ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ;*
- ОБЩАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ.*

2. КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОГРАММ РЕАЛИЗАЦИИ ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.

3. НЕДОСТАТКИ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.

4. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КОМПАНИИ.

Характеристика компании:



ПАО «Северста́ль» — российская вертикально-интегрированная сталелитейная и горнодобывающая компания, владеющая Череповецким металлургическим комбинатом (Вологодская область), вторым по величине сталелитейным комбинатом России. Владеет активами в России, а также на Украине, в Латвии, Польше, Италии. Полное наименование — *Публичное акционерное общество «Северсталь»*. Компания состоит из дивизионов «Северсталь Российская Сталь» и «Северсталь Ресурс».

Компания отсчитывает свою историю с 1955 года. В феврале 1959 года в Череповце был выпущен первый стальной прокат, что ознаменовало окончание строительства интегрированного металлургического производства.

В 1993 году предприятие было акционировано и позже приватизировано.

Деятельность компании:



- Компания выпускает горячекатаный и холоднокатаный стальной прокат, гнутые профили и трубы, сортовой прокат и т. п. Основные сталелитейные предприятия, принадлежащие компании: Череповецкий металлургический комбинат в России (мощность 11,6 млн т в год).
- Горнорудный сегмент компании представлен в России двумя горнообогащительными комбинатами (ГОК): «Карельский окатыш» и «Олкон», ежегодно выпускающими 15 млн т железорудного концентрата, угольной компанией «Воркутауголь» (республика Коми), угольной компанией PBS Coals (США) и рядом перспективных горнодобывающих лицензий в развивающихся странах мира.

Программы реализации социальной ответственности:

Программа «Здоровье Северстали».

Люди – это одна из основных ценностей компании «Северсталь», поэтому состоянию здоровья ее сотрудников уделяется особое внимание. Укрепление здоровья персонала – одна из приоритетных задач социальной политики всех предприятий ПАО «Северсталь».

Рост заболеваемости населения в России является наиболее острой медицинской и социально-экономической проблемой. По данным медсанчасти Череповецкого металлургического комбината ПАО «Северсталь» (ЧерМК ПАО «Северсталь») в 2002 году, по причине болезни ежедневно не выходило на работу более 1000 работников комбината.

В связи с этим, в 2002 была разработана комплексная программа «Здоровье «Северстали», целью которой является улучшение состояния здоровья работников.

С 2010 года программа реализуется не только на Череповецком металлургическом комбинате, но и на других предприятиях компании в Череповце, охватывая более 40 000 сотрудников.





Задачи программы:

- ❑ *укрепление здоровья работников, снижение уровня заболеваемости, инвалидности и смертности среди них;*
- ❑ *увеличение доступности и качества медицинской помощи;*
- ❑ *укрепление первичного звена здравоохранения, создание условий для оказания эффективной медицинской помощи на догоспитальном этапе;*
- ❑ *развитие профилактической направленности здравоохранения;*
- ❑ *удовлетворение потребности работников в высокотехнологичных видах медицинской помощи.*

Направления реализации программы:

- ❑ *медицинское обслуживание (профилактика и лечение заболеваний металлургов);*
- ❑ *работа инженерно-врачебной бригады (разработка и проведение мероприятий, связанных с охраной здоровья работников на рабочем месте);*
- ❑ *обеспечение полноценным питанием работников;*
- ❑ *оздоровление работников средствами физической культуры и спорта;*
- ❑ *информационное обеспечение и популяризация здорового образа жизни в СМИ.*

Достойные условия труда



- ❑ В настоящее время в компании разработан стандарт социально-бытовых условий, который будет являться регламентирующим документом в реализации программы по улучшению санитарно-бытовых условий на предприятиях ПАО «Северсталь».
- ❑ Цель внедрения единого стандарта социально-бытовых условий — обеспечить современный уровень культуры производства, сохранение здоровья работников, снижение профессиональных заболеваний, повышение производительности труда, дополнительной мотивации и привлекательности труда.

Области применения Стандарта:



1. Порядок доставки работников

- Транспорт для доставки персонала
- Места посадки и высадки персонала
- Пешеходные маршруты, переходные галереи и пешеходные мосты
- Места парковки личного транспорта

2. Содержание санитарно-бытовых помещений

- Гардеробные
- Умывальные и душевые комнаты
- Комнаты для обогрева (парильные)
- Туалетные комнаты и комнаты личной гигиены женщин
- Прачечные
- Организация медицинского обеспечения на промышленной площадке
- Места и площадки для отдыха
- Места для курения
- Уборка санитарно-бытовых помещений

3. Содержание административных помещений

- Общие нарядные, комнаты сменно-встречных собраний, кабинеты
- Вестибюли, коридоры, лестницы
- Актовый зал

4. Пункты приема пищи

- Столовые, буфеты
- Комнаты отдыха и приема пищи
- Передвижные пункты приема пищи
- Сатураторные или устройства питьевого водоснабжения

Корпоративная жилищная программа



Компания реализует корпоративную жилищную программу по строительству жилья для тех, кто вносит наибольший вклад в успехи предприятия.

Первый этап жилищной программы в Череповце прошел в 2005–2010 годах. Всего было построено 26 жилых домов, в результате чего 2345 семей улучшили свои жилищные условия.

В апреле 2012 года Председатель Совета директоров ПАО «Северсталь» Алексей Мордашов подписал Положение о корпоративном содействии улучшению жилищных условий работников дивизиона «Северсталь Российская сталь».

Тем самым был дан старт второму этапу корпоративной жилищной программы. В 2014 году был сдан первый дом в Зашекснинском районе Череповца. В настоящее время строятся еще 2 многоквартирных дома.



Организация отдыха металлургов



Для сотрудников компании в течение года проводятся культурно-массовые и спортивные мероприятия. Среди них – спартакиады и спортивные праздники, торжественные концерты и корпоративные конкурсы.

Дом отдыха «Торово» среди металлургов известен комфортабельностью и уютом спальных корпусов, традиционно высоким качеством предоставляемых услуг. Здесь построен тренажерный зал, теннисный корт, игровой центр, созданы условия для занятия волейболом и оздоровительной гимнастикой.

В 2015 году открылся **музей металлургической промышленности**. Это первый на Севере России комплекс, где представлены уникальные экспонаты на металлургическую тему

Забота о пенсионерах компании



Пенсионеры Череповецкого металлургического комбината всегда ощущают на себе заботу и внимание руководства компании. Начиная с 1993 года неработающие пенсионеры ЧерМК получают от предприятия ежемесячные доплаты к пенсии.

В 2014 году на социальную поддержку неработающих пенсионеров компания направила более 500 млн. руб. Эти средства пошли на ежемесячные доплаты к пенсии, материальную помощь, выплату ежемесячной негосударственной пенсии.

7800 ветеранов компании получают медицинскую помощь в БУЗ ВО «Медсанчасть «Северсталь».

Компания оказывает финансовую поддержку клубу «Ветеран», где занимаются 34 коллектива. Ежемесячно, в рамках социального заказа ПАО «Северсталь», для ветеранов проводятся мероприятия к праздникам и памятным датам.

Недостатки в реализации программ социальной ответственности.



В России активное развитие корпоративной социальной ответственности началось в последнее десятилетие. С тех пор число российских компаний, внедряющих в свою деятельность принципы социальной ответственности, постоянно растет. Однако преимущественно предприятия рассматривают КСО как инструмент связей с общественностью (Public Relations — PR), что, во-первых, не соответствует подлинным целям учета социальной ответственности бизнеса, и, во-вторых, не предполагает получения продуктивных экономических эффектов за исключением репутационных.

Недостатки в реализации программ социальной ответственности.



Также недостатком систем управления КСО в российских металлургических компаниях является недостаточно адаптированная организационная структура: реализация социальных программ и инвестиций чаще всего находится в компетенции Комитетов по охране труда, окружающей среды, кадрам и вознаграждениям, которые не связаны единой концепцией деятельности и недостаточно взаимодействуют с другими подразделениями корпораций. Для получения благоприятных социально-экономических эффектов от КСО необходима организация комплексного внутреннего органа, специалисты которого должны иметь различные профили деятельности и непрерывно взаимодействовали для оптимизации социальных инициатив. Третьим недостатком является отсутствие повсеместного долгосрочного планирования КСО. Среди лидеров металлургического комплекса долгосрочные программы социальных инвестиций присутствуют только в Северстали, НЛМК и Металлоинвесте, в то время как ЕВРАЗ Групп, ММК и Мечел не осуществляют долгосрочного планирования.

Также среди недостатков систем управления КСО российских металлургических корпораций можно назвать пассивный контроль социально-экономических эффектов и их значимость. Многие социальные программы реализуются без потенциального ожидания определенных результатов, причем не только экономических, но и социальных, а получаемые эффекты чаще всего рассматриваются как дополнительные к основным коммерческим. Это свидетельствует о том, что системы контроллинга социальных инвестиций металлургических предприятий организованы недостаточно эффективно.

Недостатки в реализации программ социальной ответственности.



Также среди недостатков систем управления КСО российских металлургических корпораций можно назвать пассивный контроль социально-экономических эффектов и их значимость. Многие социальные программы реализуются без потенциального ожидания определенных результатов, причем не только экономических, но и социальных, а получаемые эффекты чаще всего рассматриваются как дополнительные к основным коммерческим. Это свидетельствует о том, что системы контроллинга социальных инвестиций металлургических предприятий организованы недостаточно эффективно.