

Корпоративная социальная ответственность государственных нефтегазовых вертикально интегрированных компаний России (на примере ПАО Газпром)

Научный руководитель – Эпштейн Виталий Анатольевич

Макеева Елизавета Сергеевна

Студент (бакалавр)

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Институт бизнеса и делового администрирования, Москва, Россия

E-mail: makeevaelizaveta2@gmail.com

Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность (КСО) в последнее время приобретают все большую ценность как в мировом сообществе, так и на уровне деятельности отдельных компаний, которые активно реализуют социально значимые проекты. Можно утверждать, что ответственность перед обществом должна стать осознанным выбором управленцев и центральным аспектом в корпоративной политике большинства организаций.

Тем не менее качество следования устойчивым принципам неодинаково среди всех отраслей экономики, в частности нефтегазовая отличается минимальной социальной ответственностью бизнеса. Причинами этого являются как высокие экологические и производственные риски в отрасли, так и продолжавшееся многие десятилетия пренебрежение надлежащими мерами охраны труда [1]. Именно поэтому в данном секторе экономики эффективность имплементации КСО раскрывается наиболее явным образом. Одним из успешных примеров реализации данной политики является публичное акционерное общество «Газпром», которое в 2020 г. по версии HeadHunter стало абсолютным лидером в рейтинге привлекательных российских работодателей [2].

Впервые ПАО «Газпром» публично раскрыло подробности о КСО в отчёте об устойчивом развитии в 2008 г. Стоит отметить, что с того времени компания публиковала данные отчеты раз в два года, а начиная с 2016 г. она представляет их ежегодно. Тем не менее фактическое начало деятельности в данной сфере датируется 2004-2007 гг., а причиной решения о создании отчетов стало стремление участвовать в зарубежных проектах и сотрудничать с другими компаниями Запада [2].

Являясь вертикально интегрированной компанией «Газпром» реализует социальную политику, которая повышает ее конкурентоспособность на рынке труда и направлена на привлечение и долгосрочное удержание высококвалифицированных работников. В среднем текучесть кадров составляла на протяжении 2010-2017 гг. примерно 3,0%, что является низким показателем. Однако наблюдалось повышение данного показателя в 2019 г. до 5,8 %, с его последующим уменьшением в 2020 г. до 4,4% [2]. Увеличение данной цифры в 2019 г. по отношению к предыдущим периодам обусловлено ростом численности работников, уволенных по собственному желанию из ДО ПАО «Газпром», в которых в течение 2019 г. осуществлялись организационно-штатные мероприятия в связи с реорганизацией [2]. Кроме того, существует существенная разница в оплате труда. Специалисты рабочих профессий, трудящиеся вахтовым методом, могут получить до 150 тыс. руб. за месяц по двойному тарифу. Зарплаты же секретарей и менеджеров среднего звена варьируются от 100 до 300 тыс. руб. Но даже несмотря на такие внушительные суммы, не стоит думать, что каждый из разнорабочих может получать такие заработные платы. Обычно подобные оклады выплачиваются тем работникам, которые трудятся в весьма сложных условиях труда или их работа связана с непосредственным риском для жизни [3].

С самого начала реализации данной политики компания придерживалась таких принципов, как безопасность, уважение и отсутствие дискриминации, надежность и добросовестность. Так, одним из наиболее показательных способов оценки уровня промышленной безопасности является расчет коэффициента частоты травм с временной потерей трудоспособности (LTIFR), который был снижен за период с 2010 по 2020 гг. с 0,54 до 0,08 (в 6,5 раза), однако показатель частоты смертельного травматизма (FAR) увеличился в 24 раза - с 0,04 до 0,97 соответственно [4].

Компания реализует широкую программу управления талантами и развития кадрового потенциала. Существует система непрерывного фирменного профессионального образования (СНФПО) направлена на обеспечение компании и дочерних организаций квалифицированными рабочими кадрами, в 2016 г. открылся корпоративный университет. Среднегодовое количество часов обучения составило в 2012 г. для рабочих - 95,9 часа; для руководителей, специалистов и др. служащих - 34,8 часа, в 2020 г. - 75 и 54 часа соответственно. Время обучения на одного сотрудника в 2020 г. сократилось в связи с действовавшим запретом на проведение очного обучения и нецелесообразностью перевода на дистанционный формат некоторых практических тренингов [2].

С целью привлечения новых сотрудников и молодежи «Газпром» заключает партнерства с ведущими российскими техническими высшими учебными заведениями, для более тесной интеграции образования, науки и производства компании Группы создают базовые кафедры в вузах. Среди прочих инициатив можно отметить существование образовательной конференции «Мы в будущем», а также возможности прохождения практики. Количество студентов вузов и средних специальных учебных заведений, прошедших практику в данной организации в 2020 г., составило 7 394, тогда как в 2010-2011 гг. показатель был более 14 300 [4]. Возможно, уменьшение связано с трудностями, вызванными пандемией Covid-19, которая затрудняет очное взаимодействие между людьми.

В целом, компания «Газпром» осуществляет разностороннюю деятельность по повышению эффективности своей КСО. Места в рейтингах самых привлекательных работодателей и показатели эффективности заявленных принципов деятельности подтверждают лидерство компании. Конечно, до сих пор явными остаются проблемы с дифференциацией заработных плат, несовершенной системой привлечения молодежи и обучения сотрудников, высокими показателями смертельного травматизма. Однако сам факт деятельности компании в области социальной ответственности и наличие отчетов о ней является показателем добровольного и осознанного участия бизнеса в решении общественных и социальных проблем.

Источники и литература

- 1) Пичков О. Корпоративная социальная ответственность американских нефтегазовых компаний // Международные процессы. 2013. С. 113–121.
- 2) Газпром. Отчеты об устойчивом развитии 2008–2020. URL: <https://www.gazprom.ru/investors/disclosure/reports/2021/>
- 3) Калинина А. Зарплаты «Газпрома». 2022. URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zarplata-v-gazprome.html>
- 4) Мониторинг рынка труда в нефтегазовом комплексе. 2020. URL: https://www.spkn.gk.ru/fileadmin/f/about/Monitoring_rynka_truda_v_ngk_2020.pdf