

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный университет»

На правах рукописи

Шамков Артем Юрьевич

**Устойчивое развитие экономики промышленного
предприятия в контексте его социальной политики**

Специальность – 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика
(экономика промышленности)

Диссертация

на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Научный руководитель
доктор экономических наук,
профессор
Е.Е. Шваков

Барнаул – 2025

Содержание

	Стр.
Введение	4
Глава 1	16
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В КОНТЕКСТЕ ЕГО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	
1.1. Устойчивое развитие экономики промышленного предприятия и его связь с социальной деятельностью	16
1.2. Социальная ответственность бизнеса как исходный элемент социальной деятельности предприятия при обеспечении устойчивого развития его экономики	30
1.3. Содержание социальной политики предприятий при обеспечении устойчивого развития его экономики	44
Глава 2	65
АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОЙ ПРАКТИКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В КОНТЕКСТЕ ЕГО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	
2.1. Анализ практики достижения целей устойчивого развития российскими предприятиями в контексте их социальной политики	65
2.2. Характеристика социальной политики ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий» с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики	87
2.3. Проблемные зоны социальной политики промышленного предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики	102

Глава 3	118
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ С ПОЗИЦИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЕГО ЭКОНОМИКИ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ	
3.1. Совершенствование социальных мероприятий промышленного предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики	118
3.2. Формирование корпоративной системы здоровьесбережения на промышленном предприятии как новое направление социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики	136
3.3. Совершенствование организации работы по обеспечению и оценка устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики	152
Заключение	169
Список использованной литературы и источников	179

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Одной из главных тенденций современного развития корпоративного сектора экономики является внедрение в деятельность предприятий положений концепции устойчивого развития, основополагающие принципы которой были зафиксированы на Международной конференции по устойчивому развитию, состоявшейся в 1992 г. в Рио-де-Жанейро. Применительно к условиям промышленного предприятия устойчивое развитие означает не только экономический рост и получение высокой стабильной прибыли, но и пропорциональное развитие экономической деятельности предприятия, её социальной и экологической компонент. В соответствии с концепцией устойчивого развития свою деятельность выстраивают подавляющее большинство российских компаний. По результатам опроса, проведенного Российским союзом промышленников и предпринимателей в 2024 г., три четверти респондентов, представляющих руководство российских компаний, подтвердили, что их компании соотносят свою деятельность с Целями устойчивого развития (ЦУР-2030)¹. При этом следует отметить, что подавляющее большинство российских предприятий связывают устойчивое развитие с реализацией социальной политики. Для 76,3% компаний самый высокий приоритет в области устойчивого развития – обеспечение безопасности и охрана труда. Почти 60% организаций назвали второй по значимости задачей с позиций обеспечения устойчивого развития – развитие сотрудников и социальное обеспечение (обучение, прозрачные карьерные треки, защита прав человека, компенсационные пакеты и т.п.)². Таким образом, устойчивое развитие экономики предприятия в контексте его социальной политики является неотъемлемой составляющей деятельности промышленных предприятий РФ, так как ориентировано на сотрудников,

¹ Доклад Российского союза промышленников и предпринимателей о состоянии делового климата в 2024 году // Доклад по деловому климату 2024.pdf (дата обращения: 14.02.2025).

² Там же.

работающих на предприятии, и сопряжено со следующими причинами: обеспечением кадрами, повышением их профессиональной компетентности, повышением эффективности использования кадрового потенциала предприятия и его сохранения, созданием благоприятных условий трудовой деятельности, сплочением и развитием коллектива и пр. Однако, как показывает практика, в реализации социальных мер и мероприятий промышленные предприятия выходят за установленные законодательные рамки, опираясь на собственные представления о содержании и предназначении социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия. В этой связи перед промышленным предприятием, разделяющим цели устойчивого развития, встает целый ряд вопросов относительно реализации его социальной политики. К ним относятся: содержание социальной политики; круг лиц, на которые распространяется ее действие; возможности снижения затрат на ее осуществление и превращения из элемента затрат в доходное направление.

Данные обстоятельства определяют актуальность проблематики, рассматриваемой в настоящем исследовании, как с позиций теоретико-методической, так и с практической точек зрения в рамках обеспечения устойчивого развития экономики предприятия в контексте его социальной политики.

Степень изученности проблемы. Обобщая теоретические и прикладные исследования ученых по вопросам устойчивого развития экономики промышленных предприятий, реализации ими социальной политики, можно выделить следующие концептуальные подходы и точки зрения к рассмотрению проблемы, определяющей содержание настоящего исследования.

Вопросами развития экономики современного промышленного предприятия, в том числе в условиях трансформационных сдвигов, занимался целый ряд видных ученых. Среди них: Ю.П. Анискин, С.Ю. Глазьев, В.В. Гришин, Н.В. Капустина, И.С. Межов, М. Портер, О.С. Сухарев, С.Г. Струмилин, В.В. Титов, В. Г. Харазов, А. А. Чурсин, Й. Шумпетер, В.Ю.

Шишмарев и др.

Проблемы устойчивого развития экономики предприятия в своих трудах исследовали: С.Н. Бобылев, А.С. Булыгин, В.И. Данилов-Данильян, Н.А. Пискулова, Т.С. Хачатуров, Н.А. Хомяченкова, Е.В. Козлова, Н.В. Шестерикова и др.

Исследованию системы управления современным промышленным предприятием, включая социальную политику, свои научные исследования посвятили следующие зарубежные и отечественные исследователи: В.А. Агафонов, С.П. Бараненко, А.Е. Боковня, М.Г. Браун, М.И. Бухалков, В.Р. Веснин, В.В. Гришин, Л. Г. Зайцев, А.Т. Зуб, М.А. Коргова, Ф. Котлер, А.К. Поздняков, А.Н. Стерлигова и др.

Теоретико-методологические аспекты реализации социальной ответственности бизнеса как основы для формирования социальной политики, его основные проблемы рассмотрены в научных работах таких зарубежных и отечественных ученых, как Ю.Е. Благов, Х. Р. Боуэн, С.А. Дятлов, А. Керолл, О.А. Канаева, С.П. Ковалев, В.А. Михеев, Р. Э. Фримен, Д. С. Харрисон, С. Зиглидопулос, С.В. Туркин и др.³

Все эти ученые внесли значительный вклад в исследование проблематики устойчивого развития экономики предприятия в контексте его социальной политики. Однако, несмотря на значительное количество научных работ, касающихся устойчивого развития экономики предприятия в контексте его социальной политики, недостаточно изученными остаются вопросы реализации социальной политики промышленного предприятия и ее сопряжения с социальной ответственностью бизнеса, а также экономической политикой и производственной деятельностью с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия.

Актуальность и объективная необходимость научного исследования и

³ См.: Список использованной литературы и источников.

формирования новых теоретических, методических подходов обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики, а также развития практики ее реализации с позиций концепции устойчивого развития определили цель исследования, его содержание и задачи.

Цель и задачи исследования. Целью данной работы является разработка теоретических и методических положений устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики, а также формирование на этой основе новых подходов и направлений его обеспечения.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Дополнить теоретико-методические представления об устойчивом развитии экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики в части: 1) конкретизации направлений социальной деятельности; 2) формирования теоретической модели устойчивого развития экономики предприятия; 3) разработки показателя обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия.
2. Конкретизировать содержание социальной политики современного промышленного предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики.
3. Провести анализ современной практики устойчивого развития экономики предприятий в контексте их социальной политики, выявить особенности и проблемные зоны ее реализации.
4. Разработать методический прием совершенствования мероприятий социальной политики промышленного предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики.
5. Обосновать и разработать с позиций обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики следующее: 1) новое направление социальной политики предприятия – формирование корпоративной системы здоровьесбережения;

2) рекомендации по совершенствованию организации работы по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики.

Объектом исследования являются промышленные предприятия России, разделяющие в своей деятельности цели устойчивого развития. Аналитическая часть исследования и апробация предложений по обеспечению устойчивого развития экономики предприятия в контексте его социальной политики проведены на ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)».

Предметом исследования является совокупность социально-экономических отношений по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики, а также теоретические, методические и практические аспекты их совершенствования.

Соответствие темы диссертации Паспорту научных специальностей ВАК. Предметная область, содержание и основные полученные результаты исследования соответствуют следующим пунктам паспорта научной специальности: 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономика промышленности); 2.2. Вопросы оценки и повышения эффективности хозяйственной деятельности на предприятиях и в отраслях промышленности; 2.11. Формирование механизмов устойчивого развития экономики промышленных отраслей, комплексов, предприятий.

Острая необходимость исследования поставленной в работе проблематики определяется недостатком опыта промышленных предприятий по обеспечению устойчивого развития экономики предприятий в контексте их социальной политики и вытекающих из этого вопросов в части социально ответственного поведения, реализации социальных проектов, а также повышения за счет реализации социальной деятельности эффективности промышленного производства.

Научная новизна диссертационной работы состоит в развитии теоретических и методических положений, касающихся устойчивого развития экономики предприятия в контексте его социальной деятельности, а также

сопряженного с этим совершенствования социальной политики.

К числу наиболее важных научных результатов, полученных лично автором и выносимых на защиту, следует отнести:

1. Дополнены теоретико-методические представления об устойчивом развитии экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики. С позиций обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте социальной политики деятельность предприятия предусматривает не только потребление и использование ресурсов (материальных, природных, человеческих), но и предотвращение и нивелирование ущерба работникам предприятия и населению, проживающему на территории его присутствия, а также распределение ренты от деятельности промышленного предприятия между его стейкхолдерами (заинтересованными сторонами). На этой основе существующие классификации социальной деятельности дополнены новой классификацией, предполагающим ее разделение на три направления:

- 1) социальная деятельность на пересечении с производственной деятельностью (опосредована главным образом выполнением социальных обязательств перед работниками предприятия в соответствии с коллективным договором);
- 2) социальная деятельность на пересечении с деятельностью по охране окружающей среды (нивелирование ущерба, нанесенного населению, включая работников предприятия, производственной деятельностью промышленного предприятия);
- 3) реализация социальных проектов по развитию социальной сферы, не сопряженных напрямую с производственной деятельностью предприятия и его деятельностью по охране окружающей среды.

В соответствии с этим предложены:

- 1) теоретическая модель устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной деятельности, обеспечивающая выявление и решение проблемных вопросов, возникающих на

промышленном предприятии во взаимоотношениях с его работниками, а также предусматривающая реализацию собственных социальных проектов, обеспечивающих диверсификацию производственной деятельности и увеличение доходов промышленного предприятия;

2) показатель экономико-социальной эффективности, выступающий инструментом оценки обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики (п. 2.11 Паспорта научной специальности 5.2.3: Региональная и отраслевая экономика).

2. Конкретизировано содержание социальной политики промышленного предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики, отличительными особенностями которого являются: 1) сопряжение направлений ее реализации с социальной ответственностью предприятия; 2) соотнесение с ущербом от производственной деятельности. Внутренняя социальная политика обусловлена наличием обязательств работодателя перед работниками и определяется перечнем мер, направленных на удовлетворение интересов последних. Внешняя социальная политика представлена взаимоотношением с внешними стейкхолдерами и определяется социальной ответственностью предприятия перед ними. При этом содержание социальной политики промышленного предприятия соотносится с производственной деятельностью и ее результатами в виде наносимого ущерба. Данный ущерб представляет собой ухудшение здоровья персонала промышленного предприятия в результате трудовой деятельности на производстве и ухудшение здоровья населения, проживающего на территории присутствия этого предприятия.

3. На основе анализа современной практики устойчивого развития экономики предприятия в контексте социальной политики определены её особенности в Алтайском крае и проблемные зоны реализации. Особенности социальной политики предприятий Алтайского края

являются: 1) более низкая активность предприятий и меньшее разнообразие реализуемых ими мероприятий; 2) большой консерватизм и приверженность традиционным направлениям работы; 3) более тесное и непосредственное взаимодействие с региональными и муниципальными органами власти.

Выявлены две основные проблемы реализации социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия: 1) наличие рабочих мест с вредными или опасными условиями труда; 2) противоречие между экономическими и социальными результатами деятельности предприятия и заинтересованности в их получении со стороны отдельных стейкхолдеров (п. 2.11 Паспорта научной специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика).

4. Предложен методический прием совершенствования мероприятий социальной политики промышленного предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики, основанный на их структуризации по предложенным в работе критериям: функциональность, обязательность реализации, отношение к стейкхолдерам, источники покрытия затрат, возможность коммерциализации. Произведенная структуризация позволила осуществить преобразование и расширение перечня социальных мероприятий, обеспечившие: 1) выделение социального эффекта в результате новых производственных решений; изменение источников финансирования затрат предприятия на реализацию социальных инициатив и мероприятий; 2) расширение доступности социальных объектов для неограниченного круга лиц с оплатой (компенсацией затрат) предоставляемых услуг. Как следствие, определенные социальные инициативы и мероприятия из затратных становятся безубыточными и даже доходными (п. 2.2 Паспорта научной специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика).

5. Обоснованы и разработаны предложения по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики: 1) новое направление социальной политики – формирование корпоративной системы здоровьесбережения; 2)

рекомендации по совершенствованию организации работы по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия.

Система здоровьесбережения промышленного предприятия, согласно авторскому видению, должна быть представлена двумя функциональными блоками: 1) нивелирующим факторы деятельности предприятия, оказывающие негативное влияние на здоровье работающего на предприятии персонала; 2) обеспечивающим сохранение здоровья населения, проживающего на территории нахождения предприятия. Выделение и функционирование этих блоков обусловлено необходимостью повышения эффективности трудовой деятельности персонала и реализации предприятием принципов социально ответственного поведения. В структуре корпоративной системы здоровьесбережения выделено четыре взаимопересекающихся самостоятельных периметра: обязательный и инициативный, безвозмездный и возмездный (п. 2.11 Паспорта научной специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика).

Отличительной особенностью рекомендаций по совершенствованию подходов к обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте социальной политики является обеспечение софинансирования реализуемых мероприятий из внешних по отношению к предприятию источников, что позволяет существенно повысить показатель социально-экономической эффективности как инструмента оценки обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики (п. 2.2 Паспорта научной специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика).

Теоретическая значимость исследования. Полученные в результате проведенного исследования научные результаты позволили дополнить теоретические и методические положения, касающиеся устойчивого развития экономики предприятия в контексте его социальной политики. Применительно к корпоративному уровню предложена теоретическая модель устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной

политики, обеспечивающая выявление и решение проблемных вопросов, возникающих на промышленном предприятии во взаимоотношениях с его работниками, а также предусматривающая реализацию собственных социальных проектов, обеспечивающих диверсификацию производственной деятельности и увеличение доходов промышленного предприятия. Разработанные в исследовании на этой основе теоретические и методические положения об устойчивом развитии экономики промышленных предприятий в контексте их социальной политики являются приращением научных знаний, во-первых, в социальной деятельности промышленного предприятия в рамках достижения целей устойчивого развития; во-вторых, в социальной ответственности бизнеса; в-третьих, в сопряжении производственных и социальных процессов промышленных предприятий.

Практическая значимость диссертации. На основе полученных научных результатов предложена методика оценки обеспечения устойчивого развития промышленного предприятия в контексте его социальной политики, предложения по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики:

- 1) новое направление социальной политики – формирование корпоративной системы здоровьесбережения;
- 2) рекомендации по совершенствованию организации работы по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия.

Данные решения внедрены в практику деятельности ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)», переданы Объединению работодателей Алтайского края «Союз промышленников» для тиражирования на других промышленных предприятиях региона. Также основные научные результаты исследования используются Алтайским государственным университетом в преподавании учебных курсов «Экономика предприятий (организаций)», «Управление проектами» и отдельных спецкурсов, в системе повышения квалификации работников промышленных предприятий, а также для подготовки учебных пособий для студентов, бакалавров и магистров в области, составляющей предметное поле настоящего исследования.

Достоверность и обоснованность выводов и предложений, содержащихся в диссертационной работе, определяется использованием в качестве базовых теорий для ее написания концепций устойчивого развития и социальной ответственности бизнеса, достоверной эмпирической базы, основанной на официальных статистических данных, официальной статистической и ведомственной отчетности ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)», а также использованием надежных методов теоретического и эмпирического анализов.

В настоящем исследовании применялись следующие методы: общенаучные методы (критико-диалектический, научного обобщения и синтеза, аналогии); методы теоретического анализа (сравнения и сопоставления, интерпретации, классификации, моделирования, контент-анализа материалов), а также методы анализа статистической экономической информации (группировка, расчёт абсолютных и относительных статистических показателей).

Информационно-эмпирической базой исследования послужили законодательные и нормативно-правовые документы органов власти Российской Федерации, официальные данные Федеральной службы государственной статистики России, данные отчетности и ведомственной статистики ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий» (АТИ), информация, опубликованная в периодической печати и содержащаяся в глобальной информационной сети.

Апробации результатов исследования. Основные положения диссертации обнародованы и одобрены на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях: XII Международная научно-практическая конференция «Промышленность России: реструктуризация, мобилизация, технологизация» (Москва, 30 ноября 2022 г.); IX Международная научно-практическая конференция «Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов» (Орёл, 7 декабря 2023 г.); Международная научно-практическая конференция «Взаимодействие науки и общества – путь к модернизации и инновационному развитию» (Воронеж, 12 апреля 2024 г.); X Международный экономический форум

«Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров» (Барнаул, 27–28 ноября 2023 г.); Международная научно-практическая конференция «Межотраслевые исследования. Безбарьерная среда научной деятельности» (Екатеринбург, 17 апреля 2024 г.); V Всероссийская научно-практическая конференция «Инновационные технологии и вопросы обеспечения безопасности реальной экономики» (Санкт-Петербург, 31 марта 2023 г.); Всероссийская научно-практическая конференция «Государственное управление и менеджмент» (Нижний Новгород, 15 декабря 2024 г.); III межрегиональная научно-практическая конференция «Перспективные направления развития отечественных информационных технологий» (Севастополь, 19–23 сентября 2017 г.).

Полнота отражения результатов диссертации в публикациях.

Соискатель имеет 16 научных печатных работ по тематике диссертационного исследования, общим объемом более 8,5 п. л. (авторских 5,4 п. л.), в том числе 9 статей, из которых одна опубликована в научном периодическом издании, включенном в базу данных Scopus, 7 – в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки России для опубликования результатов научных исследований по научной специальности 5.2.3 Региональная и отраслевая экономика (экономика промышленности). Зарегистрирована база данных «Условия труда и совершенствование здоровьесберегающей системы современного промышленного предприятия на основе эффективного использования курортно-рекреационных ресурсов региона (на материалах ООО «Барнаульский завод АТИ)» (Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2024625536 от 27.11.2024).

Структура и объем диссертационной работы определяются поставленной целью и соответствуют логической последовательности решения поставленных автором задач исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников.

Общий объем работы составляет 200 страниц, включает 15 рисунков, 28 таблиц, список использованных источников, состоящий из 216 наименований.

Глава 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ В КОНТЕКСТЕ ЕГО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

1.1. Устойчивое развитие экономики предприятия и его связь с социальной деятельностью

В современной экономической науке для характеристики развития различного рода экономических субъектов (территориальных образований, хозяйствующих субъектов, сообществ) применяется термин «устойчивое развитие». Проведенный анализ научной литературы позволил выявить два основных подхода к его интерпретации, которые, с одной стороны, дополняют друг друга, с другой – характеризуются совершенно разными принципами, способами, методами и моделями развития. Применительно к экономике предприятия, согласно одному из подходов, термин «устойчивое развитие» означает постоянное, в пределах некоторого временного периода, принятого для планирования и контроля, улучшение основных показателей деятельности. При этом внутри контрольного периода допустимы временные спады и подъемы активности и ее результатов. Важно, чтобы конечный результат контрольного периода имел планируемое приращение показателей⁴. Подобная интерпретация данного термина прослеживается в исследованиях ученых, занимающихся вопросами управления предприятием и анализа его экономической деятельности. Среди авторов, придерживающихся данного подхода к интерпретации термина «устойчивое развитие», можно назвать Э.М. Короткова, З.В. Коробкову, А.Д. Шеремета и др. При этом устойчивое развитие раскрывается с помощью следующих аспектов деятельности предприятия:

— востребованность выпускаемой продукции;

⁴ Горбунов Ю.В. Понятие устойчивого развития в экономике и управлении // Вестник университета. 2013. № 12. С. 164.

- качество изделий, отвечающее стандартам;
- отслеживание в динамике изменяющихся характеристик производственного процесса (внедрение новых технологических процессов);
- процесс постоянного выполнения значимых для предприятия показателей;
- приращение финансовых показателей деятельности организаций;
- рост объемов выпускаемой продукции и пр.

Второй подход к интерпретации термина «устойчивое развитие» применительно к экономике предприятия заключается в согласованном развитии трех его подсистем: экономической, социальной и экологической. Основанием для такого представления об устойчивом развитии стал доклад об устойчивом развитии Международной комиссии по окружающей среде и развитию, созданной под эгидой ООН. Данный доклад был представлен в 1987 г. В нем констатировалось, что «устойчивое развитие должно быть направлено на удовлетворение потребностей настоящего времени, не ставя под угрозу будущее поколение удовлетворять свои потребности»⁵. Этот доклад всколыхнул весь ученый мир, и именно он стал основой формирования концепции устойчивого развития, первоначально сформулированной применительно к условиям мировой экономики. Следуя главному принципу концепции, устойчивое развитие должно быть направлено на удовлетворение потребностей настоящего времени с акцентом не только на экономической составляющей, но и социальной, а также экологической. В настоящее время устойчивое развитие рассматривается как подход, обеспечивающий равновесие трех составляющих в развитии экономических субъектов:

⁵ Наше общее будущее: доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию ООН. URL: <https://www.un.org/ru/ga/pdf/brundtland.pdf> (дата обращения: 12.06.2024).

экономической, социальной и экологической (рис. 1.1).

Многие ученые в своих трудах подчеркивают, что соблюдение экономического, социального и экологического равновесия должно обеспечиваться на уровне не только планеты (макроуровень), но и предприятий (микроуровень)⁶. Применительно к условиям промышленного предприятия устойчивое развитие означает не только экономический рост и получение высокой стабильной прибыли, но и пропорциональное развитие в экономической деятельности предприятия социальной и экологической компонент.



Рис. 1.1. Схематичное изображение устойчивого развития экономических субъектов

Источник: составлено автором.

В соответствии с концепцией устойчивого развития промышленные предприятия в своих стратегиях развития должны предусматривать обеспечение сбалансированного состояния экономической, социальной и экологической подсистем. В подтверждение приведенного тезиса представим определения ученых, которые придерживаются мнения, что концепция устойчивого развития реализуется, в том числе, и как стратегия развития отдельного предприятия – хозяйствующего субъекта (табл. 1.1).

⁶ Акимова Т. А. Основы экономики устойчивого развития: учебник. М., 2013.

**Современные представления российских ученых об устойчивом развитии
экономики предприятия**

Авторы определения	Определение устойчивого развития экономики предприятия
Хачатуров Т.С.	В основе устойчивого развития экономического роста должна быть сбалансированность трех компонент, таких как: экономический, социальный, экологический ⁷
Хомяченкова Н.А.	Устойчивое развитие экономики предприятия обеспечивается преобразованиями внутренней среды предприятия, с целью самосохранения и воспроизводства социально-экономических процессов путем гармонизации взаимоотношений с внешней средой, который должен лежать в основе бизнеса для обеспечения благополучия общества ⁸
Козлова Е.В.	Устойчивое развитие, при котором происходят пропорциональные изменения параметров достижения целей при оптимальных затратах времени, сами же цели отражают социальную ответственность организации и способствуют повышению эффективности ее функционирования ⁹
Шестерикова Н.В.	Устойчивое развитие предприятия рассматривается как процесс непрерывной корректировки значимых для предприятия показателей (критериев), характеризующих экономическую, социальную, экологическую или иную составляющую деятельности предприятия, до уровня, позволяющего максимально эффективно и долгосрочно использовать имеющиеся ресурсы без нанесения ущерба природной среде и интересам текущего и будущих поколений. Данное определение, в отличие от существующих, делает акцент не только на экономической составляющей деятельности предприятия, но и на экологической, социальной и др., следуя главному принципу «устойчивого развития» – предотвращению ущерба природной среде и интересам будущих поколений ¹⁰

⁷ Хачатуров Т.С. Организация производственных систем (теоретическое основание организационной науки). Тула, 1996. 202 с.

⁸ Хомяченкова Н.А. Механизм интегральной оценки устойчивости развития промышленных предприятий : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2011.

⁹ Козлова Е.В. Формирование методического подхода к обеспечению устойчивого развития предприятия на основе фактора времени : автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2010.

¹⁰ Шестерикова Н.В. Формирование стратегии устойчивого развития предприятия на основе системы сбалансированных показателей : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Нижний Новгород, 2009.

Авторы определения	Определение устойчивого развития экономики предприятия
Вернадский В.И.	Устойчивое развитие –гармоничный процесс изменений, в котором использование природных ресурсов, инвестиций и ориентация на научно-техническое развитие, а также развитие личности и институциональных изменений, согласованные и укрепляющие потенциал удовлетворения человеческих потребностей Составляющие триединой концепции: экономическая, экологическая, социальная. Устойчивое развитие России подразумевает решение трех взаимосвязанных задач: -создание эффективной экономики; - создание благоприятной экологической обстановки; -решение социальных задач и реализация прав граждан на охрану здоровья ¹¹
Арошидзе А.А.	Устойчивое развитие предприятия необходимо рассматривать через призму видов устойчивости, как правило, экономической, социальной, экологической. Несмотря на то, что ключевой компонентой является именно экономическая устойчивость, обеспечивающая условия в том числе для социального и экологического развития, социальная устойчивость также играет принципиальную роль для предприятия, ориентированного на устойчивое развитие ¹²
Булыгин А.С.	Основными особенностями выстраивания социально-экономических отношений для устойчивого развития предприятия являются: — взаимосвязь субъектов в рамках экономической деятельности предприятия и справедливое распределение благ между ними; — формирование социальной инфраструктуры для работников; — формирование системы социального партнерства ¹³

Источник: составлено автором

Как видно из приведенных выше определений, устойчивое развитие экономики предприятия рассматривается не в отрыве, а в сопряжении с его социальной деятельностью и деятельностью по охране окружающей среды.

Представленная на рисунке 1.2 схема производственной деятельности¹⁴

¹¹ Хачатуров Т.С. Организация производственных систем (теоретическое основание организационной науки).

¹² Арошидзе А. А. Социальная компонента устойчивого развития предприятий // Креативная экономика. 2020. Т. 14, № 5. С. 869–884.

¹³ Булыгин А.С. Оценка экономического состояния стратегических предприятий с учетом социальных факторов : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Нижний Новгород: 2008. 24 с.

¹⁴ Промышленная экология : учебное пособие / М.Г. Ясовеев, Э.В. Какарека, Н.С. Шевцова, О.В. Шершнева ; под ред. М.Г. Ясовеева. М., 2013. 292 с.

в полной мере подтверждает правильность данных представлений об устойчивом развитии экономики предприятия.

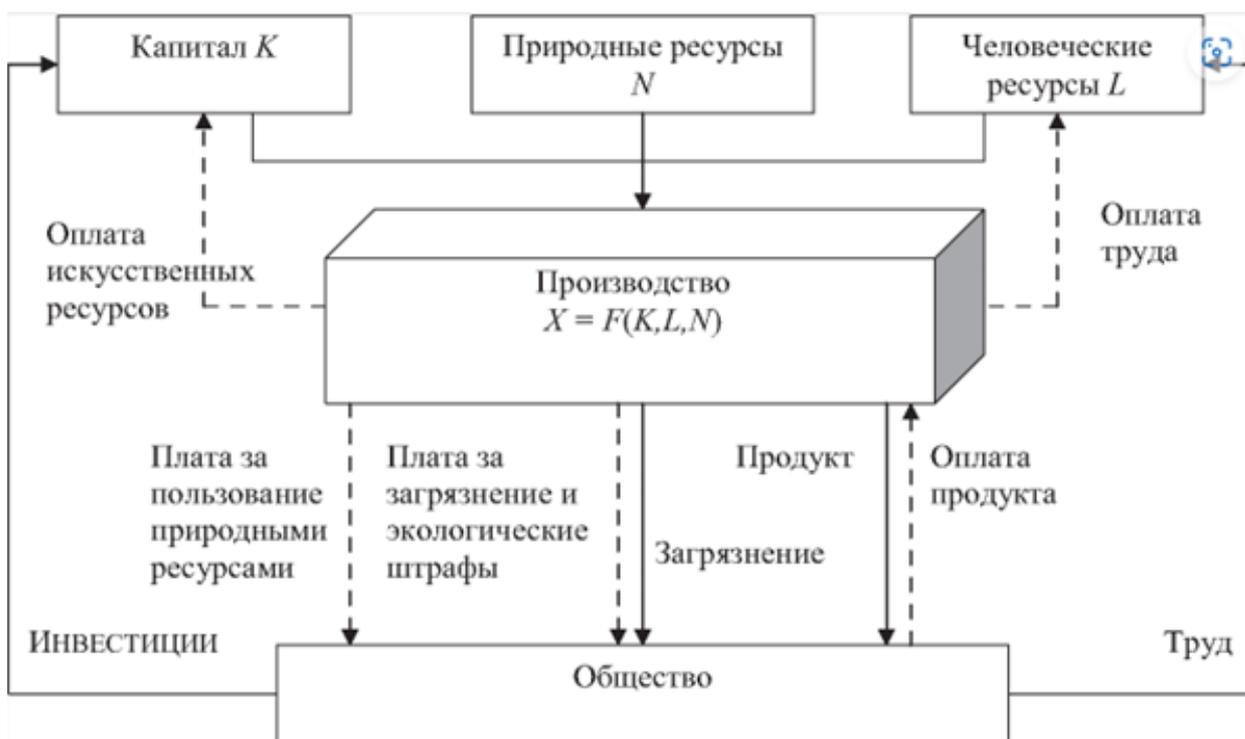


Рис. 1.2. Структурная схема производственной деятельности промышленного предприятия

Приведенная схема производственной деятельности промышленного предприятия демонстрирует, что непременным условием функционирования и устойчивого развития экономики предприятия являются:

- 1) не только потребление и использование ресурсов (материальных, природных, человеческих), но и финансовая ответственность за принесенный ущерб как человеку, так и природной среде;
- 2) распределение ренты от деятельности промышленного предприятия.

Субъектами, получающими выгоду от деятельности предприятия, выступают:

- само предприятие в виде прибыли, остающейся в его распоряжении;

- персонал, получающий вознаграждение в форме оплаты труда за его участие в производственной деятельности;
- общество в лице государства, получающего налог на прибыль, плату за пользование природными ресурсами, а также затраты предприятия по нивелированию ущерба, нанесенного его производственной деятельностью;
- собственники предприятия в виде различных форм участия в прибыли промышленного предприятия.

Проведенный выше анализ функционирования предприятия подтверждает, что необходимым условием обеспечения устойчивого развития его экономики выступает социальная деятельность, включающая его взаимодействие с персоналом организации и обществом в лице государства.

Что касается персонала предприятия, то взаимоотношения с ним определяются коллективным договором, служащим инструментом фиксации и защиты интересов работников промышленного предприятия. Его принятие осуществляется на основании согласования интересов работников и работодателя. Работников предприятия в этом согласовании могут представлять либо первичная профсоюзная организация, либо иные представители, избираемые самими работниками (ст. 29 ТК РФ)¹⁵. В лице работодателя выступает руководитель организации или уполномоченные им лица на основании доверенности или приказа о назначении представителей работодателя в коллективных переговорах (ст. 33 ТК РФ)¹⁶.

Следует подчеркнуть, что коллективный договор является важным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на предприятии. Он позволяет на цивилизованной основе согласовывать

¹⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 02.02.2021).

¹⁶ Там же.

интересы работодателя и работников, вырабатывая при этом эффективные решения:

- по повышению конкурентоспособности промышленного предприятия;
- повышению производительности труда промышленного предприятия;
- укреплению трудовой и производственной дисциплины;
- установлению обязательств сторон по оплате труда работников;
- развитию социальной сферы, предоставлению гарантий и компенсаций работникам;
- содействию занятости и развитию трудового потенциала;
- формированию молодежной политики;
- охране труда, создания благоприятных и безопасных условий труда;
- развитию социального партнерства;
- усилению обязательств по предоставлению дополнительных льгот и гарантий работникам.

Нередко условия коллективного договора гарантируют предоставление работникам льгот и социальных услуг, представляющих собой целевые социальные инвестиции, которые делятся (условно) на два вида:

во-первых, инвестиции в человеческий капитал, в том числе в профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала, в совершенствование деятельности промышленного предприятия и обогащение содержания труда, а также в охрану труда и здоровья работников;

во-вторых, социальные инвестиции, отдача от которых носит преимущественно косвенный характер и трудно поддается учету, такие как улучшение пенсионного и жилищного обеспечения (надбавки к пенсии, материальная помощь на улучшение жилищных условий).

Помимо этого, промышленные предприятия в приоритетных стратегических направлениях развития отражают наращивание вложений в человеческий капитал (здоровье, образование) при определении целевого объема инвестиций, продвигая эту тему в собственных социальных проектах.

Что касается взаимодействия промышленных предприятий с обществом, то о его текущем состоянии позволяют судить результаты опроса, проведенного Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП), который констатирует, что бизнес готов брать на себя ответственность за социальное развитие и улучшение жизни общества, осуществляя соответствующую социальную деятельность. Согласно результатам опроса, самыми распространенными социальными программами и инициативами в рамках взаимодействия с обществом являются:

- 1) сотрудничество с образовательными учреждениями (60% от числа опрошенных);
- 2) развитие и улучшение инфраструктуры территорий присутствия (44%);
- 3) популяризация здорового образа жизни и поддержка спорта (42%);
- 4) поддержка и развитие местного сообщества через гранты и акселераторы (33%);
- 5) поддержка и развитие социального предпринимательства (24%)¹⁷.

Таким образом, социальная деятельность промышленного предприятия может быть поделена на два сегмента: внутренний и внешний. Данное утверждение соответствует концепции устойчивого развития, неизменным условием реализации которой на уровне предприятия является осуществление социальной деятельности (рис. 1.3).

¹⁷ Опрос: 70% российских компаний расширяют проекты по КСО. URL: <https://www.vedomosti.ru/esg/reports/news/2024/12/05/1079303-70-rossiiskih-kompanii-rasshiryayut-proekti-po-ksu> (дата обращения: 22.02.2025).



Рис. 1.3. Схема устойчивого развития экономики промышленного предприятия, выраженная посредством трех компонент его деятельности (экономической, социальной, экологической)

Источник: составлено автором

Согласно представленной схеме, устойчивое развитие экономики промышленного предприятия предполагает реализацию, помимо экономической деятельности, также социальной деятельности и деятельности по охране окружающей среды. Достижение устойчивого развития экономики промышленного предприятия означает определенную степень компромисса между этими тремя компонентами его деятельности. Следовательно, с позиций обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия, реализация социальной деятельности является неотъемлемой частью его успеха. Осуществление социальной деятельности является немаловажным фактором, обеспечивающим устойчивое развитие экономики промышленного предприятия.

Формирование системы партнерских отношений бизнеса, гражданского общества и государственных структур как фактора обеспечения устойчивого развития экономики предприятия во многом зависит от результативности социальной деятельности промышленных предприятий, направленной на выполнение социальных обязательств перед работниками предприятия, а также решение вопросов по развитию социальной сферы, обеспечению социальной стабильности в обществе.

При всей простоте представленной схемы устойчивое развитие экономики промышленного предприятия предполагает не только соблюдение некоторого баланса между тремя компонентами его деятельности (экономической, социальной, экологической), но и дает представление о содержании социальной деятельности промышленного предприятия, которая представлена тремя направлениями:

- социальной деятельностью на пересечении с производственной (опосредована главным образом выполнением социальных обязательств перед работниками предприятия в соответствии с коллективным договором);
- социальной деятельностью на пересечении с деятельностью по охране окружающей среды (нивелирование ущерба, нанесенного населению, включая работников предприятия, производственной деятельностью промышленного предприятия);
- реализацией социальных проектов по развитию социальной сферы, обеспечению социальной стабильности в обществе, не сопряженных напрямую с производственной деятельностью предприятия и его деятельностью по охране окружающей среды.

В соответствии с этим модель устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте реализации его социальной деятельности может быть представлена в виде следующей схемы (рис. 1.4).



Рис. 1.4. Теоретическая модель устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной деятельности

Источник: составлено автором

Согласно представленной теоретической модели для устойчивого развития экономики промышленного предприятия оно должно осуществлять социальную деятельность по двум направлениям.

Во-первых, быть ориентированным на выполнение социальных обязательств перед работниками предприятия в соответствии с коллективным договором. Подробное содержание данного направления социальной деятельности промышленного предприятия подробно было описано выше. Необходимо лишь отметить, что в рамках данного

направления социальной деятельности важно обеспечить выявление и решение проблемных вопросов, возникающих на промышленном предприятии во взаимоотношениях с его работниками.

Во-вторых, предусматривать реализацию собственных социальных проектов или финансовое участие в социальных проектах, инициированных экономическими агентами (в том числе финансово поддерживаемых государством).

С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия разработка и реализация социальных проектов – это реальная возможность для промышленного предприятия решить не только отдельные социальные проблемы работников предприятия и местных сообществ, но обеспечить собственное развитие. В этих случаях промышленное предприятие, с одной стороны, сокращает свои текущие прибыли, но в долгосрочной перспективе развивает новые направления бизнеса, создавая при этом благоприятное социальное окружение.

Сегодня в России широкое распространение получали социальные проекты, нацеленные на следующее:

- создание благоприятных производственных условий деятельности промышленного предприятия;
- вложения в транспортную инфраструктуру промышленного предприятия с целью доставки работников на предприятие с пригорода и бесплатного провоза населения, проживающего в районе промышленного предприятия, до ближайшего городского транспорта;
- развитие структуры общепита, открывая столовую, буфет, после того, как закончится обед у работников промышленного предприятия, для населения, проживающего в этом районе, обеспечивает обслуживание по таким ценам, как для работников;
- предоставление медицинских услуг (организация медицинского пункта, поликлиники) для местного населения;

- благоустройство территории, освещение улиц, создание уголков здоровья, спортивных площадок для детей и взрослых, облагораживание парковых зон, рек, озер.

Такие социальные проекты реализуются с конкретным результатом, предполагающим организацию платных услуг в сфере:

- социального обеспечения;
- здравоохранения;
- образования.

Надо подчеркнуть, что это делается в дополнение к услугам, оказываемым государственными и муниципальными учреждениями, что позволяет удовлетворить спрос высокооплачиваемых слоев населения, создает условия персонифицированного обслуживания. При этом смягчаются недостатки обслуживания в государственных и муниципальных учреждениях.

С позиций устойчивого развития экономики предприятия, реализации таких социальных проектов способствует:

- 1) лидерству предприятия в одной или нескольких сферах деятельности;
- 2) заполнению новых ниш рынков сбыта продукции;
- 3) проведению диверсификации в производственной деятельности;
- 4) повышению доходности промышленного предприятия.

Выбор одной или нескольких целей в качестве приоритетных при реализации промышленным предприятием социальных проектов в настоящее время определяется, во-первых, необходимостью решения текущих планов развития предприятия, во-вторых, запросами со стороны местных сообществ. При этом в их реализации зачастую отсутствует системность, в том числе и с позиций обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия.

Таким образом, можно констатировать, что социальная деятельность промышленных предприятий характеризуется существенным разнообразием

и охватывает перечень вопросов, далеко выходящих за рамки его непосредственной производственной деятельности. Данное обстоятельство требует уточнение ее содержания с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия и фиксации в его социальной политике.

1.2. Социальная ответственность бизнеса как исходный элемент социальной деятельности предприятия при обеспечении устойчивого развития его экономики

С позиций обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия основой для уточнения содержания его социальной деятельности является концепция социально ответственного поведения как одно из направлений активно развивающихся в настоящее время теорий функционирования современных промышленных предприятий. В основе данной концепции лежит представление о социальной ответственности бизнеса не только перед персоналом, но и перед всеми работниками промышленного предприятия, в том числе временными, и иными заинтересованными лицами (внешними стейкхолдерами). В этой связи представляется необходимым провести теоретический анализ понятия «социальная ответственность бизнеса», которое является одним из основных элементов социальной деятельности, реализуемой современными промышленными предприятиями, и определить ее границы.

С одной стороны, социальная ответственность бизнеса представляет собой некоторую реновацию социалистических принципов хозяйствования, согласно которым подавляющее большинство крупных самодостаточных хозяйствующих субъектов имели в своей структуре объекты социального назначения (детские сады, поликлиники, профилактории, базы отдыха, детские лагеря, столовые и пр.), обеспечивали их содержание и функционирование в интересах работников промышленного предприятия и местного населения.

С другой стороны, это новое явление для российского бизнеса, навеянное западными концепциями ведения предпринимательской

деятельности, имеющей характер добровольности, в части реализации отдельных мероприятий социальной направленности. Принятие решений о проведении социальных мероприятий и реализации корпоративных социальных программ на разовой или постоянной основах принимается промышленными предприятиями исходя из имеющихся финансовых и материальных возможностей и целесообразности их реализации.

Социальная ответственность бизнеса является объектом исследования экономической науки со второй половины XX в. В западных странах социальную ответственность бизнеса связывают с ответными действиями на сложившиеся социальные противоречия, появление которых обусловлено деятельностью промышленных предприятий. При этом считается принципиально важным различать:

- 1) социальные противоречия, разрешение которых является прерогативой социальной политики промышленных предприятий;
- 2) противоречия иного характера (экономические, экологические и пр.), которые выходят за рамки реализуемой промышленными предприятиями социальной политики.

Неоднозначность представлений о социальной ответственности бизнеса, ее содержании, составляющих, формах и механизмах реализации в западной экономической науке демонстрирует таблица, в которой предопределена существенная неопределенность. Относительно данного экономического феномена в отечественной науке объектом исследования является социальная ответственность бизнеса, которая стала развиваться только в последние два десятилетия (табл. 1.2).

Следует признать, что в подавляющем своем большинстве российские ученые не предлагают собственного концептуального видения социальной ответственности бизнеса, адаптированного к условиям российской экономики (учитывающим: особенности налогообложения российского бизнеса, уровень либерализации предпринимательской деятельности, особенности ценообразования и антимонопольного регулирования,

специфику распределения доходов между экономическими агентами и секторами национальной экономики и пр.), а ограничиваются сравнительным анализом и интерпретацией ранее описанных концепций социальной ответственности, описанием опыта российских предприятий по реализации отдельных социальных инициатив.

Таблица 1.2

Сравнительная характеристика подходов в определении содержания социальной ответственности бизнеса

Временной период XX в. – XXI в.	Автор определения	Содержание представлений о социальной ответственности промышленного предприятия
50-е гг.	Хоуард Р. Боуэн ¹⁸	Субъектом социальной ответственности бизнеса выступает предприниматель. Социальная ответственность персонифицирована и ориентирована на удовлетворение интересов населения.
70-е гг.	М. Фридман, Д. Хендерсон, Г. Саймон, П. Хейне ¹⁹	Теория «корпоративного эгоизма» Социальная ответственность бизнеса не признается неотъемлемым элементом деловой этики и трактуется как необходимость соблюдения правил осуществления предпринимательской деятельности в условиях рынка.
70-е гг.	Комитет содействия экономическому развитию США ²⁰	Теория «корпоративного альтруизма» Вовлечение в сферу деятельности компании большого количества экономических агентов, субъектов, что обуславливает необходимость формирования социальной ответственности перед ними, выходящей за рамки законодательно установленных требований, но и имеющей добровольный характер.
70-е гг.	А. Керолл ²¹	Социальная ответственность связывается с удовлетворением каких-либо потребностей потребителей, с извлечением на этой основе дополнительной прибыли.

¹⁸ Bowen H. R. Social Responsibilities of the Businessman. New York: Harper and Row, 1953. P. 112.

¹⁹ Ван Ш., Калашникова И.В., Соцкова С.И. Эволюция теории социальной ответственности бизнеса // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2023. № 3(70). С. 129–140.

²⁰ Грекова Г.И., Кузьмин А.В. Корпоративное гражданство: концептуализация понятия и этапы формирования // Вестник Института экономики и управления Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. 2012. № 1. С. 12–20.

²¹ Carroll A.B. A three-dimensional conceptual model of corporate social performance // Academy of Management Review. 1979. № 4. P. 497–505.

Временной период XX в. – XXI в.	Автор определения	Содержание представлений о социальной ответственности промышленного предприятия
80-е гг.	В.Фредерик, Р.Акерман, Р. Бауер и др. ²²	Концепция корпоративной социальной восприимчивости, согласно которой компании следует угадать, оценить общественные ожидания и реагировать на них соответствующим образом.
90-е гг. – настоящее время	Р. Эдвард Фримен, Джеффри С. Харрисон, Стелиос Зиглидопулос ²³	Концепция соучастников, учитывающая растущую зависимость корпораций от внешней среды и акцентирующая внимание на необходимости учитывать в своей деятельности интересы всех заинтересованных сторон (стейкхолдеров).
90-е гг. – настоящее время	А. Крейн, В. Чеппл, И. Маигнан, О. Феррелл ²⁴	Концепция корпоративного гражданства, согласно которой социальная ответственность фокусируется на нуждах местных сообществ или вопросах развития территорий пребывания и предусматривает добровольность реализуемых компаниями мер социального характера.
Начало XXI в. – настоящее время	М. Портер и М. Креймер ²⁵	Социальная ответственность бизнеса должна базироваться на создании ценностей, которая определяется в результате соотношения полученной выгоды и соответствующих затрат. При этом ценность не представляет собой сугубо экономическую категорию, но охватывает социальные эффекты от реализуемых мер.
Начало XXI в. – настоящее время	М. Хальме и Дж. Лаурила ²⁶	Социальная ответственность бизнеса трансформируется в корпоративную ответственность, которая определяется обязательствами предприятия экономического и правового характера, но при этом дополняется добровольными видами, предполагая меценатство, спонсорство, благотворительность, осуществление социальной деятельности, в рамках взаимоотношений со стейкхолдерами, а также при внедрении новых продуктов, услуг или бизнес-моделей.

²² Благоев Ю. Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2006. № 2. С. 3–24.

²³ Freeman R. Edward, Jeffrey S. Harrison, and Stelios C. Zyglidopoulos. Stakeholder Theory: Concepts and Strategies. Cambridge: Cambridge University Press, 2018.

²⁴ Киварина М.В. Корпоративное гражданство: современный способ ведения бизнеса // Российское предпринимательство. 2016. Т. 17. № 19. С. 2485–2494. DOI: 10.18334/rp.17.19.36582.

²⁵ Porter M., Kramer M. The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy // Harvard Business Review. 2002. № 80 (12). P. 56–60.

²⁶ Halme M. & Laurila, J. Philanthropy, Integration or Innovation? Exploring the Financial and Societal Outcomes of Different Types of Corporate Responsibility // Journal of Business Ethics. 2009. №84(3). P. 325–339.

Источник: составлено автором.

В понимании российских ученых социальная ответственность бизнеса зачастую охватывает весь спектр инициативных расходов современных компаний, направленных не только на социальные цели, но и экологические, а иногда и производственные, о чем свидетельствуют определения социальной ответственности бизнеса, представленные в справочной и научной литературе (табл. 1.3).

Таблица 1.3

Социальная ответственность бизнеса в понимании российских ученых

Авторство определения	Содержание определения
Большой экономический словарь, А.Н. Азрилиян	«1) действия организации, предпринимаемые во благо общества добровольно, а не по требованию закона; 2) концепция, согласно которой компании должны активно заботиться о благосостоянии общества в целом» ²⁷
Экономический словарь, Е.Г. Багудина, А.И. Архипов	«Сознательное отношение субъекта социальной деятельности к требованиям социальной необходимости, гражданского долга, социальных задач, норм и ценностей, понимание последствий осуществляемой деятельности для определенных социальных групп и личностей, для социального прогресса общества» ²⁸
Дякин Б. Г.	«Принцип, который должен лежать в основе бизнеса для обеспечения благополучия общества, а не только для максимизации прибылей» ²⁹
Канаева О.А., социальная ответственность определяется как корпоративная.	«Система этических норм, корпоративных ценностей и принципов, лежащих в основе деятельности организации и определяющих её стратегию, позволяющих снизить до минимально возможного предела риски социальных, экологических и экономических проблем, повысить конкурентоспособность организации, обеспечить её устойчивость в долгосрочной перспективе и содействовать в решении глобальных проблем» ³⁰

²⁷ Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. 5-е изд. доп. и перераб. М. : Институт новой экономики, 2002. С. 369.

²⁸ Багудина Е. Г., Архипов А. И. Экономический словарь. М. : Проспект, 2009. С. 267.

²⁹ Дякин Б.Г., Шипилова Л.Ю. Тезаурус-гlossарий понятий с английскими эквивалентами и дефинициями по дисциплине «Международный бизнес» для студентов-магистров и аспирантов МИЭП: словарь-справочник: свыше 1000 терминов / Междунар. ин-т экономики и права. М. : Изд-во МИЭП, 2011.

³⁰ Канаева О. А. Корпоративная социальная политика: теория и практика управленческих решений. СПб. : Санкт-Петербургский государственный университет, 2013. 364 с.

Авторство определения	Содержание определения
Зверева Т.В., социальная ответственность определяется как корпоративная	«Совокупность обязательств, добровольно и согласованно вырабатываемых с участием ключевых заинтересованных сторон, принимаемых руководством организации, с особым учётом мнений персонала и акционеров, выполняемых в основном за счёт средств организации и нацеленных на реализацию значимых внутренних и внешних социальных программ, результаты которых содействуют развитию организации, улучшению репутации и имиджа, становлению корпоративной идентичности, развитию корпоративного бренда, а также расширению партнёрских связей с государством, деловыми партнёрами, местными сообществами и гражданскими организациями» ³¹
Сапрыкина О. А., социальная ответственность определяется как корпоративная.	«Философия поведения организации в обществе, ориентированная на реализацию последовательных экономических, социальных, экологических мероприятий, направленных на удовлетворение потребностей и ожиданий заинтересованных сторон» ³²
Европейская комиссия.	«Инструмент, с помощью которого можно оказывать влияние на общество, обеспечивая устойчивое развитие» ³³
Литовченко С.Е., Корсакова М. И.	«Добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки нормативного минимума» ³⁴
Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности»	«Ответственность организации за воздействие её решений и деятельности на общество и окружающую среду через прозрачное и этическое поведение, которое содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества; учитывает ожидания заинтересованных сторон; соответствует применяемому законодательству и согласуется с международными нормами поведения» ³⁵

Источник: составлено автором.

Не вдаваясь в дальнейший теоретико-методологический анализ и

³¹Зверева Т. В. Социальная ответственность как способ гармонизации интересов бизнеса и власти // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2011. № 4. С. 86–93.

³²Сапрыкина О. А. Многоуровневая оценка результативности деятельности организации в области корпоративной социальной ответственности // Транспортное дело России. 2012. № 5. С. 74–78.

³³ Европейская комиссия. Корпоративная ответственность перед обществом. Корпоративный социальный отчёт. Рекомендации Ассоциации менеджеров // Ассоциация менеджеров. URL: www.amr.ru (дата обращения: 12.03.2017).

³⁴ Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка / под ред. С. Е. Литовченко, М. И. Корсакова. М. Ассоциация менеджеров, 2003. С. 15.

³⁵ Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200097847?ysclid=lu9fv9glyt132590291>.

принимая во внимание роль современных промышленных предприятий в практическом воплощении, концепция социальной ответственности бизнеса, а также принципы ее реализации исходя из ранее высказанных точек зрения относительно ее содержания, включают в себя следующее:

- 1) обязательность – социальная ответственность бизнеса должна присутствовать в деятельности любого промышленного предприятия как ответ за использование общественных ресурсов и негативные результаты своей производственной деятельности;
- 2) инициативность – предприятие свободно в выборе мер, направлений и форм реализации социальной ответственности;
- 3) добровольность – решение о реализации мероприятий социального характера, за исключением законодательно установленных мер, принимается предприятием самостоятельно;
- 4) целевое предназначение – ориентация на достижение социальных целей предприятия и задач по взаимодействию с внешними стейкхолдерами.

Автор считает, что текущим российским реалиям и с позиций обеспечения устойчивого развития экономики промышленных предприятий отвечает подход к реализации социальной ответственности, построенный на интеграции следующих ее концепций:

- М. Портера и М. Креймера, в рамках которой социальная ответственность бизнеса рассматривается в качестве составной части бизнес-стратегии современных промышленных предприятий;
- соучастников (Р. Эдвард Фримен, Джеффри С. Харрисон, Стелиос Зиглидопулос), ограничивающих распространение мер, реализуемых предприятием, в рамках его социальной ответственности на ограниченное число лиц или заинтересованных сторон;
- корпоративного гражданства (А. Крейн, В. Чеппл, И. Маигнан, О. Феррелл), фокусирующих социальную ответственность в качестве ответа на нужды местных сообществ или вопросы развития территорий пребывания;

- М. Хальме и Дж. Лаурилы, позволяющих отделить социальную ответственность бизнеса от других форм корпоративной ответственности.

Вместе с тем автор считает, что при реализации современными промышленными предприятиями мер социальной ответственности предприятия должны учитывать следующие обстоятельства:

1) говоря о социальной ответственности, необходимо понимать, что эта форма ответственности промышленного предприятия, как и иные формы ответственности, является следствием хозяйственной деятельности этого предприятия, что соответствует этимологии данного термина. В подтверждение данного тезиса приведем некоторые определения термина «ответственность». Согласно социологическому словарю ответственность – это обязанность и готовность субъекта отвечать за совершенные действия, поступки и их последствия³⁶. Согласно словарю экономических терминов ответственность – это обязанность экономического субъекта отвечать по принятым им обязательствам, выполнять договоры, соблюдать законы, платить налоги, компенсировать ущерб, нанесенный чужой собственности, окружающей среде³⁷. Исходя из этого, следует признать, что социальная ответственность современного промышленного предприятия – это форма ответственности промышленного предприятия за результаты производственной деятельности, причиненный ущерб, имеющие обязательный характер;

2) реализация мер социальной ответственности представляет собой целенаправленную деятельность предприятия, охватывающую вполне определённый круг вопросов, касающихся его взаимоотношений с людьми и реализуемых, в рамках действующего законодательства (соблюдение прав и свобод, предоставление социальных гарантий, охрана труда), или в

³⁶ Ответственность // Коллекция словарей и энциклопедий. URL: <https://gufo.me/dict/social/%D0%9E%D0%A2%D0%92%D0%95%D0%A2%D0%A1%D0%A2%D0%92%D0%95%D0%9D%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%AC> (дата обращения: 10.04.2020),

³⁷ Там же.

инициативном и добровольном порядке (улучшение условий жизнедеятельности людей, включая работающих на промышленном предприятии).

К категориям населения, с которыми промышленные предприятия вступают во взаимоотношения, следует отнести, во-первых, работающих, включая руководство промышленным предприятием; во-вторых, население, проживающее на территории присутствия промышленного предприятия.

Исходя из этого следует, что социальная ответственность бизнеса современного промышленного предприятия ограничена взаимоотношениями со стейкхолдерами – физическими лицами и их группами.

Социальная ответственность бизнеса приобретает вполне понятные формы и четко очерченные границы и должна соотноситься с ущербом, наносимым производственной деятельностью предприятия³⁸.

Антропогенное воздействие производственной деятельности современного промышленного предприятия проявляется в следующем:

- ухудшении состояния экологических систем;
- ограничениях хозяйственной деятельности (в том числе самого промышленного предприятия);
- нарушениях состояния здоровья населения.

Ввиду этого ущерб, наносимый производственной деятельностью промышленного предприятия, имеет три вида: экономический, экологический и социальный. Это в полной мере соответствует концепции устойчивого развития и высказанным ранее представлениям об устойчивом развитии экономики промышленного предприятия. Под экономическим ущербом понимают потери всех субъектов хозяйствования, выраженные в денежной форме, обусловленные ухудшением экологической ситуации в результате производственной деятельности промышленного предприятия.

³⁸ Трапезникова И.С., Шваков Е.Е. Природоохранные инвестиции как форма социальной ответственности бизнеса в ресурсодобывающем регионе // Индустриальная экономика. 2021. №2. Т. 3. С. 26–30.

Под экологическим ущербом понимаются нарушения, влияющие на изменения природной среды, которые могут быть:

- с незначительными отклонениями от естественного состояния;
- с критическими нарушениями, влекущими необратимые изменения в экосистемах.

При этом очевидно, что эти изменения оказывают влияние не только на объекты природного мира, но и жизнедеятельность населения.

Социальный ущерб – это нанесение ущерба здоровью людей загрязненным воздухом, загрязненными химическими веществами продуктами питания, не отвечающей норме питьевой воды, вибрациями и шумами, которые ведут к росту заболеваемости, уменьшению продолжительности жизни, отдыха населения, благополучия жизни деятельности³⁹.

Исходя из этого представляется возможным более четко определить, что представляет собой социальная ответственность бизнеса современного промышленного предприятия (рис. 1.5).

По мнению автора исследования, социальная ответственность бизнеса современного промышленного предприятия определяется следующими положениями, соотносящимися с производственной деятельностью и ее результатами в виде наносимого ущерба и характеризующими систему отношений современного промышленного предприятия.

Во-первых, социальная ответственность касается только социальных отношений, т.е. взаимоотношений промышленного предприятия с людьми, опосредуемых их участием в трудовой деятельности или условиями жизнедеятельности, главным образом их ухудшением в результате производственной деятельности промышленного предприятия.

³⁹ Промышленная экология : учебное пособие / под ред. М.Г. Ясовеева; Глушкова В.Г., Макара С.В. Экономика природопользования : учебное пособие. М. : Гардарика, 2003.- 447 с.



Рис. 1.5. Место социальной ответственности в деятельности промышленного предприятия

Источник: составлено автором

Во-вторых, социальная ответственность является одной из форм ответственности промышленного предприятия за результаты своей производственной деятельности. Вследствие этого размеры социальной ответственности современного промышленного предприятия в ее обязательной части могут быть экономически оценены и определяются величиной затрат на нивелирование влияния негативных факторов производственной деятельности.

В-третьих, под социальную ответственность ущерба подпадают вполне определенные виды ущерба от производственной деятельности современного промышленного предприятия. Одним из самых опасных ущербов является ущерб, влекущий за собой ухудшение здоровья работников промышленного предприятия, полученное в результате трудовой деятельности на

производстве, и ухудшение здоровья населения, проживающего на территории присутствия этого промышленного предприятия (территории, являющейся зоной производственной деятельности и ее результатов), полученного в результате ухудшения условий его жизнедеятельности под влиянием негативных производственных факторов (вредные производственные выбросы, шум, загрязнение почв, различные формы излучения и т.д.).

Вместе с тем, если в отношении реализации мер и мероприятий, составляющих социальную ответственность бизнеса промышленных предприятий, относительно работающих на этом промышленном предприятии вопросов нет, поскольку ее необходимый уровень определен законодательно, то дальнейшее развитие социальной деятельности промышленного предприятия является прерогативой самого предприятия. При этом обязательное выполнение необходимых мер и мероприятий с целью удовлетворения интересов внешних стейкхолдеров является спорным вопросом.

Что касается внешних стейкхолдеров, то понятие и регламентация социально ответственного поведения российских промышленных предприятий, отсутствует в национальном законодательстве.

Проведение в отношении стейкхолдеров только предписывается:

- социальной хартией российского бизнеса промышленных предприятий и организаций;
- Российским союзом промышленников и предпринимателей;
- Кодексом предпринимательской этики Торгово-промышленной палаты РФ «12 принципов ведения дел в России»;
- меморандумом о принципах корпоративной социальной ответственности, утвержденным Ассоциацией менеджеров России⁴⁰.

⁴⁰ Новак М.А., Козлова Е.И. Социальная политика как направление корпоративного развития (на примере ПАО «НЛМК») // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 1 (27). С. 116-124.

Безусловно, в реализации своей социальной политики каждое российское промышленное предприятие должно придерживаться этих документов.

Такой подход не является новым, но позволяет конкретизировать как социальную ответственность промышленных предприятий⁴¹, так и содержание их социальной деятельности, связь между которыми демонстрирует ниже представленная схема (рис. 1.6).

Представленная на схеме система социальной деятельности промышленных предприятий свидетельствует об ее взаимообусловленности с социальной ответственностью бизнеса. Данный посыл позволяет сформировать новое научно обоснованное представление о социальной политике промышленных предприятий как комплекс мероприятий, реализуемых в социальной деятельности с позиций обеспечения устойчивого развития их экономики.

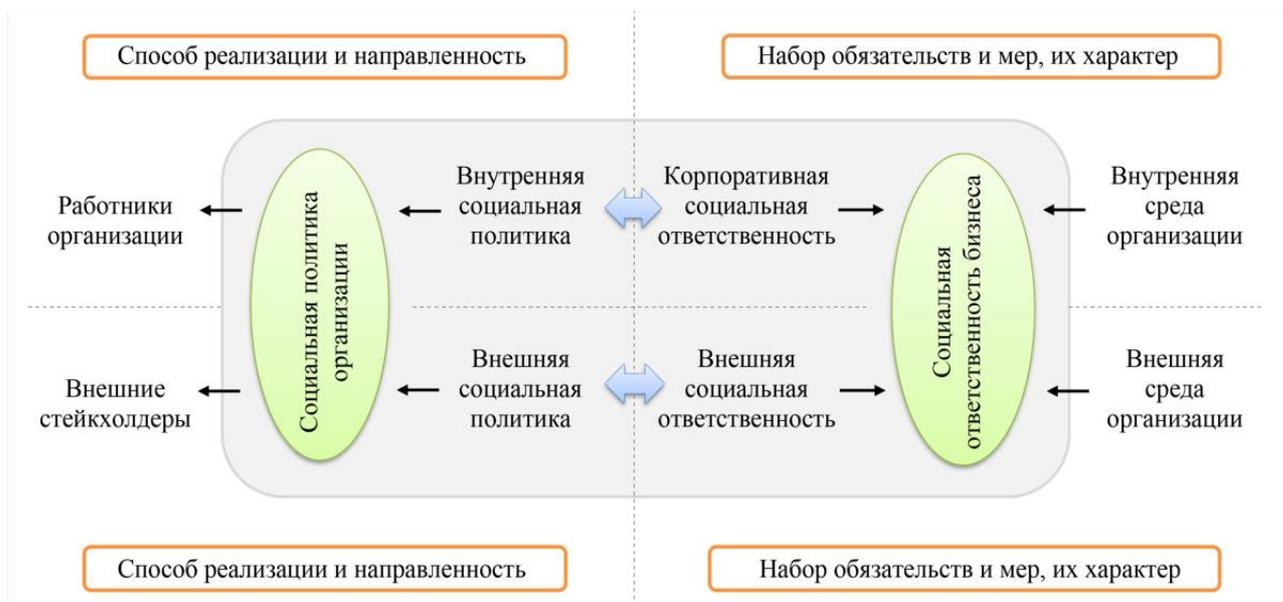


Рис. 1.6. Система социальной деятельности промышленного предприятия и ее связь с социальной политикой

Источник: составлено автором

⁴¹ Нестеренко Е.С., Финогентова А.В. Основные направления формирования и реализации социальной политики фирмы // Вопросы региональной экономики. 2021. № 1 (46). С. 100–106.

Такое представление о социальной политике промышленных предприятий выходит за рамки традиционного. В частности, давая определение корпоративной социальной политики, многие исследователи отмечают ее направленность на внутриорганизационные отношения⁴² или прямо связывают эти отношения с внутренней социальной политикой промышленного предприятия.

Согласно авторскому видению, структуры и содержания социальной политики промышленного предприятия, она, в самом общем виде, состоит из двух взаимосвязанных направлений: внутреннего и внешнего.

Внутренняя социальная политика обусловлена наличием обязательств работодателя перед работниками и определяется перечнем мер, направленных на удовлетворение интересов последних. Совокупность данных мер формирует корпоративную социальную ответственность промышленного предприятия. При этом следует отметить, что каждое промышленное предприятие в определении объема корпоративной социальной ответственности, за исключением исполнения обязательств перед работниками, обусловленных законодательством, самостоятельно. Расширение перечня мер и мероприятий, относящихся к корпоративной социальной ответственности, определяется финансовым состоянием самого промышленного предприятия, а также наличием необходимой социальной инфраструктуры и иного имущества (компьютерной техники, транспорта и пр.).

Внешняя социальная политика представлена взаимоотношениями с внешними стейкхолдерами, к которым обычно относят:

- органы государственной власти;
- органы местного самоуправления;

⁴² Долгорукова И.В. Современные практики реализации корпоративной социальной политики на российских предприятиях // Вестник МГИМО-Университета. 2014. № 3 (36). С. 206–214.

- население, проживающее на территории присутствия промышленного предприятия;

- потребители;

- профсоюзы или общественные организации; бизнес-партнеры⁴³.

Все меры и мероприятия социального характера, проводимые в целях удовлетворения их интересов, формируют социальную ответственность бизнеса.

Согласно авторской концепции социальной политики промышленных предприятий ее основу составляют исключительно социальные противоречия, как с внутренними, так и внешними стейкхолдерами. Именно они в большинстве своем определяют содержание социальной политики современных промышленных предприятий, охватывая в том числе:

- трудовые отношения;

- отношения, возникающие при реализации и финансовой поддержке социальных и иных проектов и программ в интересах как промышленных предприятий, так и внешних стейкхолдеров;

- отношений по использованию социальной инфраструктуры промышленных предприятий.

1.3 Содержание социальной политики предприятий при обеспечении устойчивого развития его экономики

Предложенный подход к пониманию социальной политики промышленного предприятия, основанный на ее соотнесении с направлениями социальной ответственности и соответствующей структуризации социальной деятельности промышленного предприятия, позволяет дать общее представление о ее содержании и направлениях.

⁴³ Кузнецов А.Л., Чечулин, А.В., Малявин, С.Н., Легостев, А.В. Роль социальной ответственности бизнеса в обеспечении устойчивого развития организаций // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2022. № 1 (133). С. 96–102.

Вместе с тем с позиций обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия требуется дальнейшая конкретизация понимания социальной политики.

Исходной точкой анализа является представление о Российской Федерации как социальном государстве. Данный статус закреплён в ст. 7 Конституции РФ, согласно которой государственная политика «направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека»⁴⁴.

Социальная политика – это комплекс мер, направленных на обеспечение общественного благосостояния. В соответствии с этим государство оставило за собой обязательства по созданию, содержанию и развитию социальных сфер национальной экономики на уровне достаточном для существования и развития человека.

Для этого нужны средства, сосредоточенные в бюджетах разного уровня бюджетной системы РФ, а также внебюджетных фондах, являющимися источником финансирования расходов в рамках:

- социального обеспечения населения на уровне, установленном законодательством РФ;
- медицинского обслуживания;
- образования (общего, среднего, средне-профессионального и высшего).

Исходя из этого основные направления развития социальной политики российского государства в современных условиях представлены на рисунке 1.7.

⁴⁴ Конституция Российской Федерации, ст. 7. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 05.04.2020).



Рис. 1.7. Основные направления реализации социальной политики российского государства и их характеристики

Источник: составлен автором

Реализуя социальную политику, государство берет на себя выполнение таких основных задач:

- обеспечение человека от рождения до самой смерти нормальными условиями жизни;
- создание условий для формирования семьи;
- обеспечение защиты конституционных прав населения;
- социальная защита граждан и охрана здоровья.

Для того, чтобы решать эти задачи, государство опирается на субъекты социальной политики, которыми являются законодательные органы и исполнительные власти, работодатели в государственных и негосударственных организациях, а также профсоюзные и общественные организации, влияющие на развитие социальной политики в стране.

В современном обществе реализация социальной политики в большей степени решается государственными институтами. Меры социальной поддержки проводят центральные, региональные и местные (территориальные) структурные подразделения органов государственной власти, а также государственные службы и подотчётные им государственные учреждения.

При этом государство создает условия для поддержки развития социально-ориентированного бизнеса, позволяющего обеспечить удовлетворение социально значимых потребностей населения сверх нормативного уровня. Данный подход государства открывает новые возможности для промышленных предприятий в части формирования и реализации социальной политики (как внутренней, так и внешней) с позиций обеспечения устойчивого развития их экономики.

Относительно внутренней социальной политики следует понимать, что устойчивое развитие экономики предприятия достигается только в условиях социальной стабильности, а качество выпускаемой продукции зависит от знаний и навыков работающих и их отношения к труду. Ее реализация является одним из важнейших условий каждого промышленного предприятия.

По отношению к бизнесу в социальной сфере государство в соответствии со ст. 114 Конституции РФ устанавливает обязательства по реализации «принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений»⁴⁵.

Содержание социального партнерства в сфере труда определяется ст. 23 Трудового кодекса РФ, согласно которому оно представляет собой систему «взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления,

⁴⁵ Конституция Российской Федерации, ст. 114. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 05.04.2020).

направленными на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений»⁴⁶.

В этой связи логично предположить, что именно социальное партнерство как система отношений между работниками и работодателями определяет содержание социальной политики промышленных предприятий. Исследование подходов, предложенных в научной литературе к пониманию и структуре социальной политики промышленных предприятий и организаций, подтверждает выдвинутую гипотезу.

Принцип социального партнерства, предполагающий конструктивное и взаимное обсуждение содержания социальной политики промышленного предприятия и подписание на этой основе коллективного договора между работниками и работодателями, является не только основой регулирования социально-трудовых отношений, но и основой реализации социальной политики. Доверие работников к работодателю сегодня является базовым условием реализации социальной политики промышленного предприятия.

Направления внутренней социальной политики определяются коллективным договором, регулирующим социально-трудовые отношения. Он должен выполняться в контексте утвержденных положений, программ по обеспечению трудовых норм, комфортных и безопасных условий труда работников, выполнения мероприятий по охране труда, предоставления социальных льгот (в том числе путевки в санатории и организация летнего отдыха детей работников), организации медицинского страхования, оказания помощи и поддержки работникам и членам их семей, неработающим пенсионерам, а также проведения различных мероприятий в сфере профилактики и охраны здоровья, пропаганды здорового образа жизни, физической культуры и массового спорта и контролироваться (по срокам выполнения) государственными структурами.

⁴⁶ Трудовой кодекс РФ, ст. 23. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 02.02.2021).

Помимо этого, важными задачами в реализации внутренней социальной политики современного предприятия выступают:

- создание условий для эффективной деятельности работников;
- организация профессионального роста работников;
- обеспечение возможностей для зарабатывания достойной оплаты труда;
- развитие культуры производства.

Все это обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, что в целом способствует сохранению здоровья человека, социальному благополучию и постепенному превращению труда в жизненную потребность.

В современных условиях деятельность промышленных предприятий основывается на лучших достижениях в организации производственных процессов, оснащенных передовыми технологиями, автоматизированным оборудованием и робототехникой, а также внедрением цифровых технологий во всех производственных подразделениях с использованием передового опыта в производственной деятельности. Эти обстоятельства необходимо учитывать при разработке и реализации социальной политики промышленного предприятия, так как они не только по-разному рассматриваются сторонами трудовых отношений, но и оказывают различное влияние на них.

Именно поэтому социальное партнерство как система отношений между работниками и работодателями является той самой основой разработки и реализации внутренней социальной политики промышленного предприятия, позволяющей согласовать различные, не редко диаметрально противоположные, интересы сторон трудовых отношений. В современных условиях социальная политика промышленных предприятий выступает еще одним фактором, позволяющим наилучшим образом соединить технику,

технологии и работников в единое производство.

Для обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия его социальная политика должна быть ориентирована на решение широкого круга вопросов, перечень основных из которых представлен на рисунке 1.8.

Исходя из этого внутренняя социальная политика промышленных предприятий направлена на развитие социальных отношений в рамках подписанных трехсторонних соглашений, требующих обязательного выполнения, которые предусматривают:

- повышение уровня жизни работников промышленного предприятия;
- сглаживание социального неравенства (особенно между руководителями и рабочими);
- обеспечение доступности социальных благ, с учетом того, что финансируется самим промышленным предприятием для всех работающих.

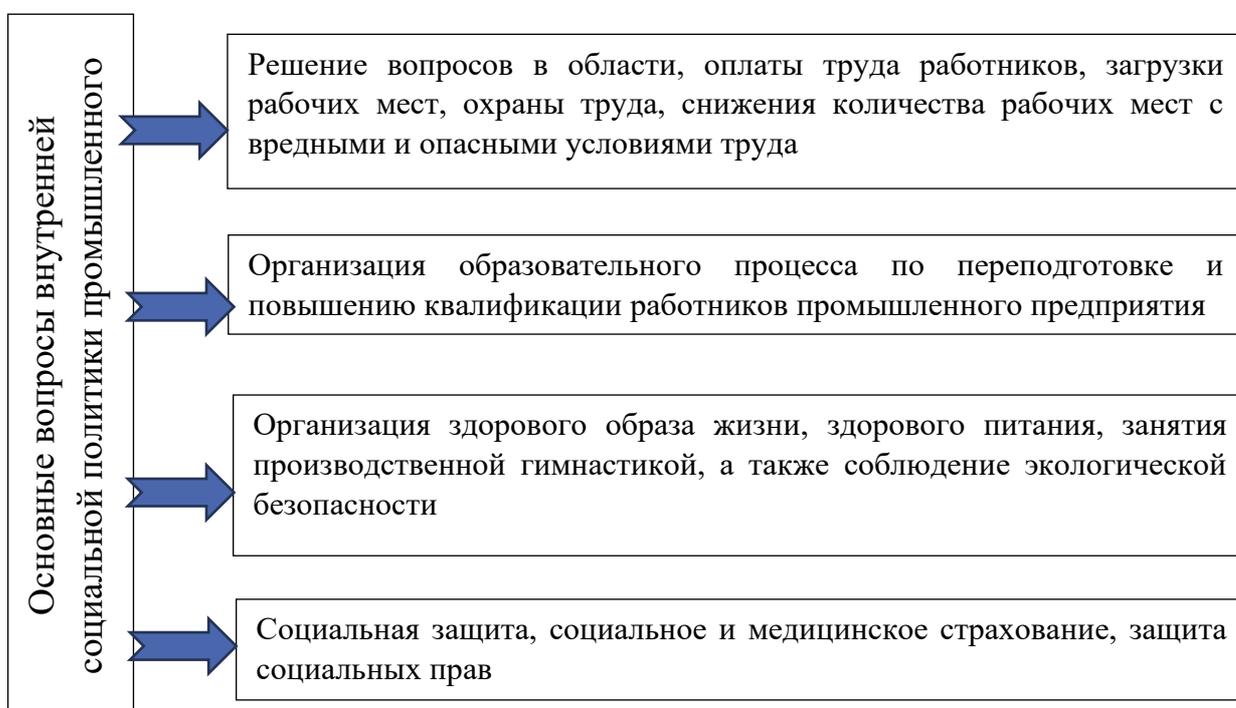


Рис. 1.8. Направления внутренней социальной политики современного промышленного предприятия

Источник: составлено автором

В более широком представлении внутренняя социальная политика распространяется на создание и улучшение условий трудовой деятельности работников. В данном случае в круг проблем, представляющих содержание социальной политики, включаются следующие вопросы:

- создание комфортных условий труда (транспортное обслуживание и питание);
- обеспечение удовлетворённости работников промышленных предприятий своим трудом;
- создание атмосферы взаимоуважения и взаимодействия в коллективе;
- обеспечение карьерного и профессионального роста работников;
- создание условий, для поддержания здоровья работников;
- поддержка материнства и детства др.⁴⁷.

При этом следует отметить, что каждое промышленное предприятие самостоятельно в определении объема и направлений реализации социальной политики, за исключением исполнения обязательств перед работниками, обусловленных законодательством. Расширение перечня мер и мероприятий, относящихся к социальной политике современного промышленного предприятия, определяется:

- 1) финансовым состоянием промышленного предприятия;
- 2) наличием необходимой социальной инфраструктуры и иного имущества (компьютерной техники, транспорта и пр.).

Реализуя социальную политику, промышленное предприятие повышает свой имидж, привлекает тем самым компетентную молодежь, внедряет передовые технологии организации производственной деятельности, включая цифровые технологии, которые дают возможность промышленному предприятию быть конкурентоспособным.

Во многом этому способствует социальная политика промышленного

⁴⁷ Варданян И.С. Исследования системы управления мотивацией персонала // Управление персоналом. 2005. № 15. С. 58–63.

предприятия, реализуемая в интересах внешних стейкхолдеров. Ее осуществление обусловлено необходимостью реализации принципов социальной ответственности промышленного предприятия.

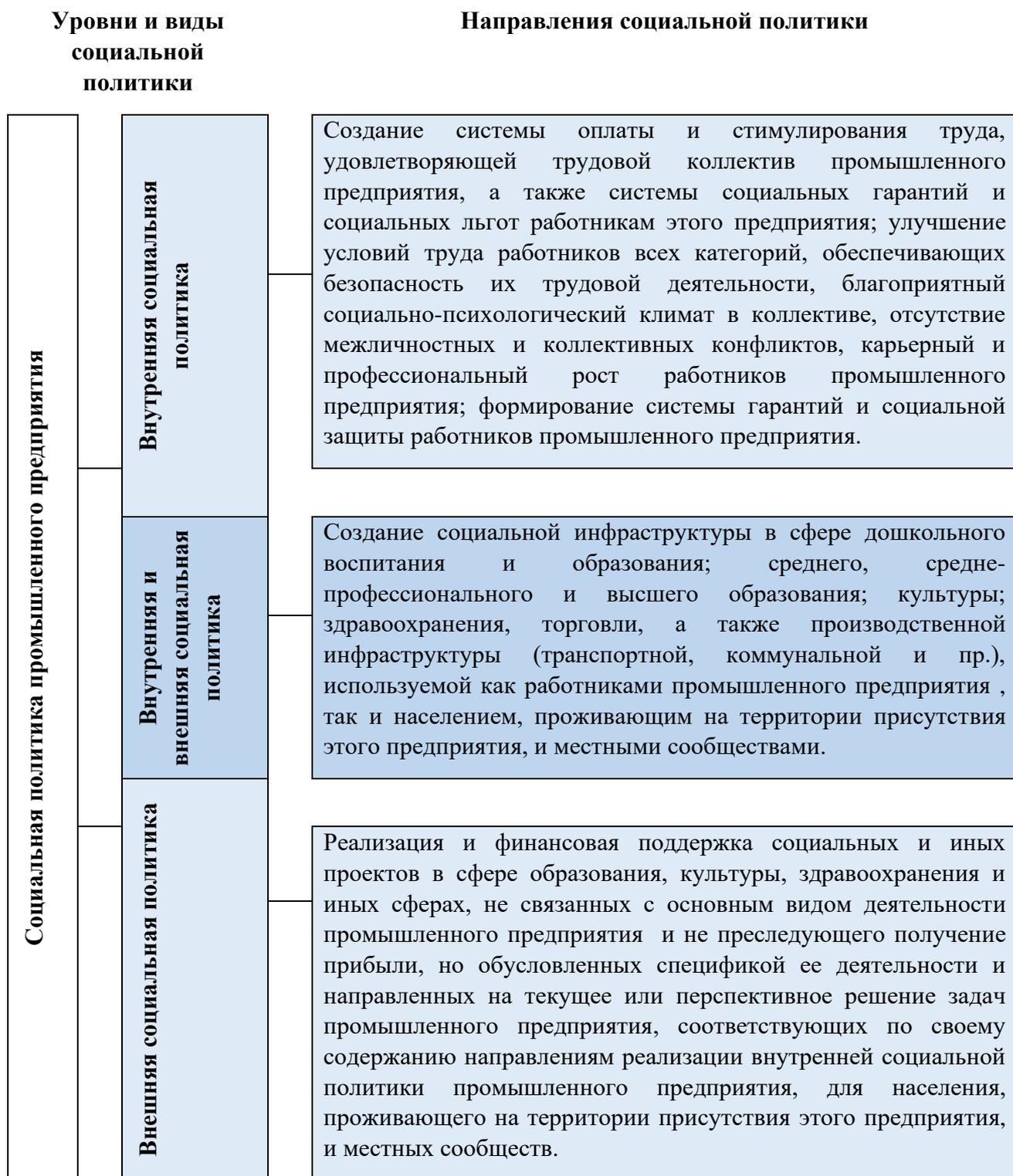


Рис. 1.9. Модель социальной политики промышленного предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики

Источник: составлено автором

Ввиду этого социальная политика, в соответствии с этим, должна быть ориентирована как на работников промышленного предприятия, так и на внешних стейкхолдеров, но сугубо в разрешении социальных противоречий (о чем уже упоминалось выше) с обеспечением решений социальных проблем промышленного предприятия. В соответствии с этим структура и содержание социальной политики может быть представлена моделью в виде трех направлений ее реализации (рис. 1.9).

Направления реализации социальной политики:

1. Внутренняя социальная политика, ориентированная на работника и его интересы и охватывающая следующие вопросы: система оплаты и стимулирования труда, система социальных гарантий и социальных льгот работникам промышленного предприятия; создание безопасных условий труда и их охраны; формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе; обучение и продвижение по карьерному росту работников промышленного предприятия;
2. Внешняя социальная политика, ориентированная на разрешение социальных противоречий с внешними стейкхолдерами, предполагающая реализацию и финансовую поддержку социальных и иных проектов, в сфере образования, культуры, здравоохранения и иных сферах в интересах промышленного предприятия;
3. Социальная политика на пересечении интересов внутренних и внешних стейкхолдеров, предполагающей расширение реализуемых социальных проектов, в интересах работников промышленного предприятия, на неограниченное число лиц, но прежде всего с учетом населения, проживающего на территории присутствия этого предприятия.

В соответствии с новым представлением социальной политики современного промышленного предприятия она должна быть ориентирована не только на работников промышленного предприятия, но и на внешних стейкхолдеров, которыми являются население, проживающее на территории присутствия этого предприятия, а также местные сообщества, и построена на

основе соблюдения следующих концептов:

1) направлена сугубо на решение задач промышленного предприятия, связанных с формированием персонала промышленного предприятия; обучением и продвижением по профессиональному и карьерному росту; созданием безопасных, комфортных и благоприятных условий трудовой деятельности; формированием системы социальной защиты и социальных гарантий, для работающих на промышленном предприятии;

2) предполагает инициацию, реализацию и финансирование социальных и иных проектов в сфере образования, культуры, здравоохранения и иных сферах, не связанных с основным видом деятельности промышленного предприятия и не преследующего получение прибыли, но обусловленных спецификой его деятельности и направленных на текущее или перспективное решение задач промышленного предприятия, соответствующих по своему содержанию направлениям реализации внутренней социальной политики промышленного предприятия, с учетом пожеланий населения, проживающего на территории присутствия этого предприятия, и местных сообществ;

3) предусматривает создание социальной и производственной инфраструктуры, не связанной с основным видом деятельности промышленного предприятия, но необходимой для создания безопасных, комфортных и благоприятных условий труда для работников промышленного предприятия и реализацией социальных и иных проектов, отвечающих целям и задачам социальной политики промышленного предприятия;

4) предполагает использование созданной социальной и производственной инфраструктуры не только работниками промышленного предприятия, но и населением, проживающим на территории присутствия этого предприятия и местными сообществами. При этом услуги, оказываемые промышленным предприятием, как к своим работникам, так и к

населению, проживающему на территории присутствия этого предприятия, могут быть платными, если сопряжены с дополнительными затратами для предприятия, но при этом получение прибыли не является основной целью оказания таких услуг.

Предложенный подход к структуризации социальной политики и ее соотнесение с направлениями социальной ответственности позволяет избежать терминологической путаницы в понятиях, которые используются при описании и анализе социальной политики промышленного предприятия.

Данный подход позволяет и по-иному рассмотреть вопросы оценки результативности социальной политики промышленного предприятия. С позиций обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия социальная политика выступает фактором соблюдения баланса между социальными, экономическими и экологическими компонентами их деятельности и гарантируют долгосрочную устойчивость не только самого предприятия, но и экономических и общественных отношений, а также состояния окружающей среды.

Критериями устойчивого развития промышленного предприятия с позиций его социальной политики и концептов ее реализации могут быть следующие показатели производственной и социальной деятельности:

- улучшение показателей экономической деятельности промышленного предприятия;
- доходы работников промышленного предприятия;
- условия жизнедеятельности населения, проживающего в районе размещения промышленного предприятия;
- улучшение здоровья не только работников промышленного предприятия, но и проживающего на территории присутствия этого предприятия населения;
- участие в принятии решений по облагораживанию территории, бытовых, оздоровительных и культурных условий на территории, где

расположено промышленное предприятие.

Состоятельность предложенных критериев устойчивого развития промышленного предприятия с позиций его социальной политики подтверждается рисунком 1.10. Все мероприятия, реализуемые в рамках социальной политики промышленного предприятия, как свидетельствует рисунок, отвечают не только интересам самого предприятия, но и согласуются с интересами работников этого предприятия, населения, проживающего на территории его присутствия, иных местных сообществ, а также местных органов власти.



Рис. 1.10. Взаимообусловленность интересов промышленного предприятия и его стейкхолдеров в контексте его социальной политики и ее результатов

Источник: составлено автором

При таком подходе результативность реализации социальной политики с точки зрения устойчивого развития экономики предприятия существенно повышается. Так как формируются возможности для увеличения экономических выгод промышленного предприятия посредством удовлетворения потребностей стейкхолдеров этого предприятия в результате реализации согласованных социальных проектов и бизнес-стратегий. Социальная политика промышленного предприятия становится действующим инструментом устойчивого развития его экономики. Для мониторинга устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики предлагается использовать специальный показатель – показатель социально-экономической эффективности. Данный показатель, как свидетельствует рисунок 1.3, должен с одной стороны, отображать результативность экономической деятельности современного промышленного предприятия, а с другой, уровень его взаимодействия с местным сообществом и степень удовлетворения его интересов в части решения социальных и отчасти экологических проблем. Данный показатель может быть рассмотрен с двух сторон: во-первых, с позиций местных сообществ и работников промышленного предприятия, а также его основных стейкхолдеров в рамках реализации социальной политики; во-вторых, с позиций промышленного предприятия.

С позиций работников промышленного предприятия и населения, проживающего на территории присутствия этого предприятия, по мнению автора, социально-экономическая эффективность может быть рассчитана через соотношение ущерба, нанесенного данным категориям населения, производственной деятельностью промышленного предприятия, выразившееся, в форме ухудшения здоровья и затратами на его восстановление. При этом, как справедливо замечает в своем исследовании И.С. Трапезникова, при расчете данного показателя необходимо учитывать

два существенно важных обстоятельства⁴⁸:

1) уплату промышленным предприятием налогов и других обязательных платежей, которые в том числе идут на удовлетворение социальных нужд населения;

2) величина уплаченных предприятием налогов и других обязательных платежей должна уменьшать затраты промышленного предприятия по нивелированию ущерба, нанесенного производственной деятельностью промышленного предприятия, в форме ухудшения здоровья работников предприятия и населения, проживающего на территории присутствия этого предприятия.

Однако такой подход к расчету показателя социально-экономической эффективности соотносится с жизнедеятельностью отдельных групп населения, который характеризует в большей степени социальную устойчивость, поэтому разработка методики его определения выходит за рамки настоящего исследования.

С позиций самого промышленного предприятия экономико-социальная эффективность является инструментом мониторинга устойчивого развития промышленного предприятия в контексте реализации его социальной политики. По мнению автора, данный показатель рассчитывается на основе соотношения выгод, полученных промышленным предприятием от реализации социальной политики и расходов на ее осуществление. При этом в качестве выгод промышленного предприятия от реализации социальной политики следует признать:

- увеличение объемов производства в результате:
 - снижения заболеваемости работающих промышленного предприятия;
 - повышения мотивации трудовой деятельности;
 - роста квалификации работников и сопряженного с этим увеличения

⁴⁸ Трапезникова И.С., Шваков Е.Е. Природоохранные инвестиции как форма социальной ответственности бизнеса в ресурсодобывающем регионе // Индустриальная экономика. 2021. №2 (том 3). С. 26–30.

производительности труда;

- доход промышленного предприятия от оказания платных услуг в сфере дошкольного воспитания и образования, здравоохранения и других сферах;

- доход промышленного предприятия, в части инновационных разработок (технологических, маркетинговых, производственных, информационных и т. д.), от оказания материальной помощи для получения среднепрофессионального и высшего образования;

- эффект от проведения культурных и спортивных мероприятий;

- сокращение расходов в результате улучшения здоровья работающих на промышленном предприятии;

- доход от использования объектов производственной и социальной инфраструктуры населением, проживающим на территории нахождения предприятия, и местными сообществами.

Расчет предлагаемого показателя осуществляется по следующей формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{эс}} = \frac{\Delta V + D}{S} * 100\%,$$

где: ΔV – стоимостное приращение объемов производства от реализации мер внутренней социальной политики (социальных проектов для работающих на промышленном предприятии), руб.;

D – доход от реализации мер внешней социальной политики (социальных и бизнес-проектов для населения, проживающего на территории присутствия промышленного предприятия), руб.;

S – совокупность всех затрат на реализацию социальной политики промышленным предприятием, руб.

Несмотря на то, что данный показатель современного промышленного предприятия в первую очередь отражает эффективность реализации мер внутренней и внешней социальной политики (включающей социальные и

бизнес-проекты для работающих на промышленном предприятии и для населения, проживающего на территории присутствия промышленного предприятия), но в то же время он подтверждает устойчивое развитие экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики, так как рассчитывается на основе соизмерения расходов и результатов:

- экономической деятельности в части реализации проектов социальной направленности на производстве (например, улучшение условий труда);
- социальных бизнес-проектов;
- реализации социальных проектов по нивелированию ущерба окружающей среде.

В представленной интерпретации предложенный показатель характеризует устойчивое развитие экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики. Такой подход ориентирует предприятие на следующее: 1) реализацию социальных проектов, улучшающих его производственную деятельность; 2) увеличение экономических выгод бизнеса современного промышленного предприятия на основе удовлетворения потребностей стейкхолдеров этого предприятия, посредством реализации согласованных социальных проектов и бизнес-стратегий его развития в социальной сфере.

Выводы по главе 1

1. Устойчивое развитие экономики промышленного предприятия предполагает соблюдение баланса между социальными, экономическими и экологическими компонентами деятельности. При соблюдении этого условия гарантируется долгосрочная устойчивость не только самого предприятия, но и экономических и общественных отношений, а также состояния окружающей среды. Все мероприятия, реализуемые промышленным предприятием, с позиций устойчивого развития его экономики, должны отвечать не только

интересам самого предприятия, но и согласовываться с интересами работников этого предприятия, населения, проживающего на территории его присутствия, иных местных сообществ, а также местных органов власти. С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия его социальная деятельность может быть представлена тремя направлениями:

1) социальная деятельность на пересечении с производственной деятельностью (опосредована главным образом выполнение социальных обязательств перед работниками предприятия в соответствии с коллективным договором);

2) социальной деятельностью на пересечении с деятельностью по охране окружающей среды (нивелирование ущерба, нанесенного населению, включая работников предприятия, производственной деятельностью промышленного предприятия);

3) реализацией социальных проектов по развитию социальной сферы, обеспечению социальной стабильности в обществе, не сопряженных напрямую с производственной деятельностью предприятия и его деятельностью по охране окружающей среды.

В соответствии с этим устойчивое развитие экономики промышленного предприятия в контексте реализации его социальной деятельности предполагает выполнение социальных обязательств перед работниками предприятия в соответствии с коллективным договором и реализацию собственных социальных проектов или финансовое участие в социальных проектах, инициированных экономическими агентами (в том числе финансово поддерживаемых государством).

С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия разработка и реализация социальных проектов – это реальная возможность для промышленного предприятия решить не только отдельные социальные проблемы работников предприятия и местных сообществ, но обеспечить собственное развитие. Данные положения должны быть положены в основу социальной политики промышленного предприятия,

ориентированной на обеспечение устойчивого развития его экономики.

2. С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия его социальная политика производна от его социальной ответственности. В свою очередь социальная ответственность современного промышленного предприятия должна соотноситься с производственной деятельностью и ее результатами в виде наносимого ущерба и характеризуется следующим образом. Во-первых, социальная ответственность касается только социальных отношений, т.е. взаимоотношений промышленного предприятия с людьми, опосредуемых их участием в трудовой деятельности или условиями жизнедеятельности, главным образом их ухудшением в результате производственной деятельности современного предприятия. Во-вторых, социальная ответственность является одной из форм ответственности промышленного предприятия за результаты своей производственной деятельности. Вследствие этого размеры социальной ответственности современного промышленного предприятия в ее обязательной части могут быть экономически оценены и определены величиной затрат на нивелирование влияния негативных факторов производственной деятельности. В-третьих, под покрываемый социальной ответственностью ущерб подпадают вполне определенные виды ущерба от производственной деятельности современного промышленного предприятия. Данный ущерб представляет собой ухудшение здоровья работников промышленного предприятия в результате трудовой деятельности на производстве и ухудшение здоровья населения, проживающего на территории присутствия этого предприятия (территории, являющейся зоной производственной деятельности и ее результатов), в результате ухудшения условий его жизнедеятельности под влиянием негативных производственных факторов (вредные производственные выбросы, шум, загрязнение почв, различные формы излучения и т.д.).

3. Социальная политика современного промышленного предприятия имеет три направления реализации: 1) внутренняя социальная политика,

ориентированная на работника и его интересы, и охватывающая следующие вопросы: система оплаты и стимулирования труда, система социальных гарантий и социальных льгот работникам промышленного предприятия; создание безопасных условий труда и его охраны; формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе; обучение и продвижение по карьерному росту работников промышленного предприятия; 2) внешняя социальная политика, ориентированная на разрешение социальных противоречий с внешними стейкхолдерами и предполагающая реализацию и финансовую поддержку социальных и иных проектов в сфере образования, культуры, здравоохранения и иных сферах в интересах промышленного предприятия; 3) социальная политика на пересечении интересов внутренних и внешних стейкхолдеров, предполагающая расширение реализуемых социальных проектов в интересах работников промышленного предприятия на неограниченное число лиц, но прежде всего население, проживающее на территории присутствия этого предприятия.

4. С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия требуется постоянный мониторинг результативности реализации его социальной политики. Инструментом такого мониторинга является показатель социально-экономической эффективности. Данный показатель отображает, с одной стороны, результативность решения социальных проблем промышленного предприятия, а с другой – уровень его взаимодействия с местным сообществом и степень удовлетворения его интересов в части решения социальных и, отчасти, экологических проблем. Данный показатель рассчитывается на основе соотношения выгод, полученных промышленным предприятием от реализации социальной политики и расходов на ее осуществление в рамках: во-первых, экономической деятельности в части реализации проектов социальной направленности на производстве (например, улучшение условий труда); во-вторых, социальных бизнес-проектов; в-третьих, реализации социальных

проектов по нивелированию ущерба окружающей среде.

Такой подход к расчету показателя социально-экономической эффективности ориентирует предприятие: 1) на реализацию социальных проектов, улучшающих его производственную деятельность; 2) увеличение экономических выгод бизнеса современного промышленного предприятия, на основе удовлетворения потребностей стейкхолдеров этого предприятия, посредством реализации социальных проектов и бизнес-стратегий его развития в социальной сфере.

Глава 2. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОЙ ПРАКТИКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В КОНТЕКСТЕ ИХ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

2.1. Анализ практики достижения целей устойчивого развития российскими предприятиями в контексте их социальной политики

Согласно проведённому теоретическому исследованию, устойчивое развитие экономики промышленного предприятия предполагает соблюдение баланса между социальными, экономическими и экологическими компонентами деятельности. В соответствии с концепцией устойчивого развития свою деятельность выстраивает подавляющее большинство российских компаний. По результатам опроса, проведенного Российским союзом промышленников и предпринимателей в 2024 г., три четверти респондентов, представляющих руководство российских компаний, подтвердили, что их компании соотносят свою деятельность с Целями устойчивого развития (ЦУР-2030). Доля субъектов малого бизнеса, которые соотносят свою деятельность с ЦУР-2030, составила 56%; в группе крупных предприятий она равна 81,5%⁴⁹. Среди целей устойчивого развития, которым следуют российские предприятия, были названы:

- 1) безопасность и охрана труда;
- 2) развитие сотрудников и их социальное обеспечение;
- 3) повышение энергоэффективности и/или использование альтернативных источников энергии;
- 4) повышение информационной открытости, развитие процесса отчётности;
- 5) сокращение выбросов CO₂ (декарбонизация);
- 6) переход на экономику замкнутого цикла (циркулярную экономику);

⁴⁹ Доклад Российского союза промышленников и предпринимателей о состоянии делового климата в 2024 г. URL: Доклад по деловому климату 2024.pdf (дата обращения: 14.02.2025).

- 7) развитие локальных сообществ, участие в устойчивом развитии территорий;
- 8) разработка устойчивых (зелёных) продуктов.

При этом следует отметить, что подавляющее большинство российских предприятий связывают устойчивое развитие с реализацией социальной политики. Для 76,3% компаний самый высокий приоритет в области устойчивого развития – обеспечение безопасности и охрана труда. Почти 60% организаций назвали второй по значимости задачей с позиций обеспечения устойчивого развития – развитие сотрудников и социальное обеспечение (обучение, прозрачные карьерные треки, защита прав человека, компенсационные пакеты и т.п.)⁵⁰.

Таким образом, обеспечение устойчивого развития экономики промышленных предприятий, по мнению руководства российских предприятий, предполагает активное осуществление предприятиями социальной деятельности. Вместе с тем такой подход требует проведения глубокого анализа реализуемой российскими предприятиями социальной политики и ее переосмысления с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятий. С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия разработка и реализация социальной политики должны решать не только отдельные социальные проблемы работников предприятия и местных сообществ, но и обеспечивать развитие предприятий. О направлениях и содержании социальной политики, реализуемой в настоящее время предприятиями, позволяют судить как всероссийские опросы, проводимые Российским союзом промышленников и предпринимателей⁵¹ и независимыми агентствами⁵², так и опрос,

⁵⁰ Доклад Российского союза промышленников и предпринимателей о состоянии делового климата в 2024 г. URL: Доклад по деловому климату 2024.pdf (дата обращения: 14.02.2025).

⁵¹ Доклад РСПП о состоянии делового климата в 2020 г. URL: Аналитика (дата обращения: 14.02.2025); Доклад Российского союза промышленников и предпринимателей о состоянии делового климата в 2024 г. URL: Доклад по деловому климату 2024.pdf (дата обращения: 14.02.2025); В РСПП изучили лучшие практики социально ответственного бизнеса. URL: <https://www.rosbalt.ru/news/2024-04-05/v-rspp->

проведенный автором настоящего исследования совместно с Союзом промышленников Алтайского края. Авторский опрос проводился среди предприятий и организаций, входящих в состав Союза промышленников Алтайского края. Из 170 предприятий и организаций, представляющих ключевые отрасли экономики Алтайского края (промышленность, строительство, сельское хозяйство, банковская сфера, торговля, учебные заведения, сфера услуг), входящих в состав Союза промышленников Алтайского края, участие в опросе приняло 123.

Если говорить о социальной политике в целом, то сравнение результатов всероссийских опросов с авторским исследованием показывает больший уровень вовлеченности предприятий и организаций Алтайского края в осуществление социальной деятельности. На наш взгляд, данное обстоятельство обусловлено целым рядом факторов, основными из которых выступают:

— Меньшая концентрация субъектов предпринимательской деятельности, что предопределяет большую долю предприятий и организаций, вовлеченных в реализацию региональных и местных социальных проектов и мероприятий, в том числе на основе непосредственного взаимодействия с органами власти (если в среднем по РФ по данным за 2021 г. среднее количество субъектов предпринимательства в расчете на 1000 человек составило 44,1 (ИП и юридических лиц), то в Алтайском крае данный показатель был менее 30⁵³. Меньшая концентрация субъектов предпринимательской деятельности в Алтайском крае предопределена, во-первых, отсутствием в регионе крупных предприятий и организаций, в

izuchili-luchshie-praktiki-sotsialno-otvetstvennogo-biznesa-5047577?ysclid=m7mtw9wrpt816073572 (дата обращения: 14.02.2025).

⁵² Опрос: 70% российских компаний расширяют проекты по КСО. URL: <https://www.vedomosti.ru/esg/reports/news/2024/12/05/1079303-70-rossiiskih-kompanii-rasshiryayut-proekti-po-kso> (дата обращения: 14.02.2025); Опрос показал уровень корпоративной социальной ответственности среди компаний. URL: <https://iz.ru/1170210/2021-05-28/opros-pokazal-uroven-korporativnoi-sotsialnoi-otvetstvennosti-sredi-kompanii> (дата обращения: 14.02.2025).

⁵³ МойСклад составил рейтинг деловой активности бизнеса в регионах бизнеса. URL: <https://www.moysklad.ru/poleznoe/statyi/moysklad-sostavil-reyting-delovoy-aktivnosti-biznesa-v-regionakh/?ysclid=m8o3pk43ce890168309> (дата обращения: 14.02.2025).

окружении которых формируется пояс предпринимательства деятельности по сопряженным и поддерживающим видам деятельности, во-вторых, преобладающим сельским населением, характеризующимся существенно меньшей предпринимательской активностью);

— Усилившаяся начиная с 2022 г. конкуренция за кадры, в рамках которой социальная политика в отношении работников воспринимается как дополнительное конкурентное преимущество. Так, активное развитие оборонного комплекса страны, наряду с существенной межрегиональной маятниковой трудовой миграцией, привели к существенному увеличению числа вакансий на региональном рынке труда при уменьшении численности населения, заинтересованного в трудоустройстве. Если в 2021 г. потребность в кадрах, заявленная в органы службы занятости, составила 21,9 тыс. вакансий, и коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда составил 8 незанятых граждан на 10 вакантных рабочих мест⁵⁴, то в за 2024 г. аналогичные показатели составили: потребность в кадрах, заявленная в органы службы занятости – 23,4 тыс. вакансий; коэффициент напряженности – 4 незанятых гражданина на 10 вакантных рабочих мест⁵⁵.

В соответствии с изложенными ранее представлениями о социальной политике промышленных предприятий в ее реализации можно выделить как минимум два направления: 1) внутренняя социальная политика, ориентированная на работника и его интересы; 2) внешняя социальная политика, ориентированная на разрешение социальных противоречий с внешними стейкхолдерами. Проведем сравнительный анализ показателей социальной деятельности предприятий Алтайского края с общероссийскими показателями по указанным выше направлениям социальной политики предприятия (табл. 2.1).

⁵⁴ Ситуация на рынке труда (январь- декабрь 2021).. URL: <https://portal.22trud.ru/documents/detail/76e6b023-40ff-4407-936b-8f8a06f8bbe6> (дата обращения: 21.01.2025).

⁵⁵ Ситуация на рынке труда (январь- декабрь 2024).. URL: <https://portal.22trud.ru/documents/detail/9a959b2b-6ceb-4d1b-834d-6a6b6cea6bfee> (дата обращения: 21.01.2025).

Таблица 2.1

**Сравнительный анализ содержания внутренней социальной политики
предприятий России и Алтайского края⁵⁶**

Показатель	Доля предприятий, реализующих мероприятия внутренней социальной политики, в % от общего числа опрошенных		
	в РФ (на основании опросов РСПП и независимых агентств)		в Алтайском крае, % (число предприятий)
	2020 г.	2024 г.	
Доля предприятий, реализующих внутреннюю социальную политику	-	93,0	100,0
Наличие действующего на предприятии коллективного договора	76,3	-	69,1 (85)
Участие в отраслевом соглашении по регулированию социально-трудовых отношений	56,1	-	20,3 (25)
Участие в региональном соглашении по регулированию социально-трудовых отношений	61,9	-	66,7 (82)
Содержание собственных объектов социального назначения	34,6	34,0	15,4 (19)
Строительство жилья для нужд работников компаний или реализация иных жилищных программ	14,7	15,2	14,6 (18)
Улучшение условий труда на рабочих местах по результатам СОУТ	62,3	55,0	42,3 (52)
Реализация мер по профилактике профзаболеваний и несчастных случаев	60,9	62,0	42,3 (52)
Образовательные программы для сотрудников по профилю компании	91,6	-	56,1 (69)
Предоставление «особых» условий трудовой деятельности при заключении договоров с льготными категориями	2,2	-	0,0
Социальные программы для работников компаний (ДМС, питание, транспорт и пр.)	57,6	64,0	53,7 (66)

Источник: составлено автором на основе опросов РССП, независимых агентств, авторского анкетирования предприятий Алтайского края

В отношении внутренней социальной политики, как показал опрос, проведенный «Лигой зеленых брендов» (ЛЗБ) в 2024 г., «93% российских компаний продолжают придерживаться стратегии корпоративной

⁵⁶ Доклад РСПП о состоянии делового климата в 2020 г. URL: Аналитика (дата обращения: 14.02.2025); Доклад Российского союза промышленников и предпринимателей о состоянии делового климата в 2024 г. URL: Доклад по деловому климату 2024.pdf (дата обращения: 14.02.2025).

социальной ответственности в своей работе. При этом почти 70% расширяют подобные проекты. При этом более половины (51%) опрошенных компаний отметили, что стратегии и цели в области КСО остались прежними, в то время как 42% изменили цели и приоритеты. Среди отметивших изменения за последний год 68% расширили количество социальных проектов в рамках текущих стратегий, а 26% – пересмотрели фокусы и цели этих стратегий»⁵⁷. Согласно данным вышеприведённого опроса в рамках внутренней социальной политики «42% опрошенных компаний проводят оценки программ найма, адаптации, мотивации и удержания сотрудников, 40% – осуществляют программы корпоративного волонтерства, 36% – поддерживают социальные инициативы для вовлечения сотрудников в обсуждение вопросов корпоративного управления, оценки степени вовлеченности сотрудников в процессы компании и удовлетворенности условиями труда и взаимодействием с руководством, а 31% – инициативы по развитию лидерских навыков среди сотрудников, включая программы наставничества»⁵⁸.

Что касается предприятий и организаций Алтайского края, то 100% опрошенных респондентов указали на реализацию тех или иных мер, направленных на совершенствование на предприятиях систем оплаты и стимулирования труда, систем социальных гарантий и социальных льгот работникам предприятий; создание безопасных условий труда и его охраны; формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе; обучение и продвижение по карьерному росту работников предприятий.

Основным документом, регламентирующим содержание внутренней социальной политики, как показывают данные опросов, является

⁵⁷ Опрос: 70% российских компаний расширяют проекты по КСО. URL: <https://www.vedomosti.ru/esg/reports/news/2024/12/05/1079303-70-rossiiskih-kompanii-rasshiryayut-proekti-po-kso> (дата обращения: 14.02.2025).

⁵⁸ Там же.

коллективный договор. Согласно данным опроса РССП за 2020 г. он заключён в 76,3% компаний РФ. Учитывая совпадение данного показателя в более ранних опросах, можно предположить, что и в настоящее время доля предприятий, имеющих коллективных договоров, близка к вышеприведенному значению. К отраслевым и региональным соглашениям по регулированию социально-трудовых отношений присоединились соответственно 56,1% и 61,9% российских предприятий соответственно. Среди предприятий Алтайского края картина несколько иная. Коллективный договор имеют 69,1% алтайских предприятий, что несколько ниже чем в среднем по РФ. К отраслевым соглашениям присоединилось только каждое пятое предприятие Алтайского края (20,3%), что существенно ниже среднероссийского показателя. Но вместе с тем доля предприятий региона, присоединившихся к региональному соглашению, существенно выше (66,7%). Данный показатель даже превышает среднероссийское значение. Столь существенные отличия обусловлены особенностями корпоративного сектора экономики Алтайского края, а именно преобладание в его структуре малого и среднего бизнеса.

Что касается содержательной части внутренней социальной политики предприятий, то оно представлено у подавляющего большинства предприятий следующими мероприятиями:

- 1) содержание собственных объектов социального назначения;
- 2) строительство жилья для нужд работников компаний или реализация иных жилищных программ;
- 3) улучшение условий труда на рабочих местах по результатам СОУТ;
- 4) реализация мер по профилактике профзаболеваний и несчастных случаев;
- 5) образовательные программы для сотрудников по профилю компании;
- 6) социальные программы для работников компаний (добровольное медицинское страхование (ДМС), питание, транспорт и пр.).

Следует отметить, что социальная политика предприятий Алтайского края отличается большим консерватизмом, меньшей активностью предприятий и меньшим разнообразием реализуемых мероприятий. Среди

предприятий Алтайского края доля имеющих собственные объекты социального назначения практически в два раза меньше среднероссийского показателя. На 10% и более ниже доля предприятий, осуществляющих улучшение условий труда на рабочих местах по результатам СОУТ, реализацию мер по профилактике профзаболеваний и несчастных случаев, а также имеющих социальные программы для работников компаний (ДМС, питание, транспорт и пр.). При этом следует признать, что одной из самых распространённых мер внутренней социальной политики среди предприятий Алтайского края является предоставление социального пакета для собственных работников, предполагающего организацию питания, предоставление служебного транспорта или использование транспорта предприятий для доставки сотрудников на работу и с работы, добровольное медицинское и социальное страхование, предоставление возможностей для занятия спортом, проведение культурно-массовых корпоративных мероприятий. Социальная политика предприятий Алтайского края по своему содержанию близка к политике предприятий, относящихся к группе малого и среднего предпринимательства согласно опросам РССП.

Что касается внешней социальной политики предприятий России и Алтайского края, то ее содержательное наполнение и обобщенный сравнительный анализ представлены в таблице 2.2. Согласно последнему опросу РССП, 82,9% российских компаний оказывали в 2024 г. помощь региональным или муниципальным властям в социальном развитии регионов, как территории их присутствия. Примерно такая же доля предприятий Алтайского края (83,7%) осуществляли социальную поддержку в регионе в какой-либо форме.

Сравнительный анализ содержания внешней социальной политики
предприятий России и Алтайского края⁵⁹

Показатель	Доля предприятий, реализующих мероприятия внешней социальной политики, в % от общего числа опрошенных		
	в РФ (на основании опросов РСПП)		в Алтайском крае, % (предприятий)
	2020 г.	2024 г.	
Доля предприятий, реализующих внешнюю социальную политику (участие в социальном развитии территории присутствия)	77,4	82,9	83,7 (103)
Помощь конкретным социальным учреждениям, не находящимся на балансе компании	63,8	60,8	12,2 (15)
Финансирование социальных объектов и жилья, не находящихся на балансе компании	16,5	14,6	3,3 (4)
Помощь участникам СВО и членам их семей	-	73,1	82,1 (101)
Помощь социально незащищенным гражданам, которые никак не связаны с компанией	46,4	40,0	29,3(36)
Обучающие программы для детей и профориентация	27,2	39,0	12,2 (15)
Поддержка образования и профессиональная подготовка детей и подростков	26,8	39,0	39,8 (49)
Проведение детской оздоровительной компании	25,4	36,0	42,3 (52)
Содействие региональным программам занятости безработных	25,4	28,0	25,2 (31)
Реализация молодежных социальных корпоративных проектов	24,1	36,0	7,3 (9)
Финансирование мероприятий по улучшению экологической обстановки в регионе	12,9	18,0	0,0
Реализация совместных с региональными/ муниципальными властями непрофильных проектов в социальной сфере	10,3	18,0	15,4 (19)

Источник: составлено автором на основе опросов РССП, авторского анкетирования предприятий Алтайского края

⁵⁹ Доклад РСПП о состоянии делового климата в 2020 г. URL: Аналитика (дата обращения: 14.02.2025); Доклад Российского союза промышленников и предпринимателей о состоянии делового климата в 2024 г. URL: Доклад по деловому климату 2024.pdf (дата обращения: 14.02.2025).

Однако, что касается наполнения внешней социальной политики, то оно существенно разнится. В Алтайском крае предприятия в части мероприятий в отношении внешних к нему стейкхолдеров реализуют меньшее по разнообразию количество мероприятий и демонстрируют меньшую активность. В Алтайском крае в разы ниже доля предприятий:

- оказывающих помощь конкретным социальным учреждениям, не находящимся на балансе компании (практически в пять раз);
- осуществляющих финансирование социальных объектов и жилья, не находящихся на балансе компании (в 4,5 раза);
- реализующих обучающие программы для детей и профориентацию (в 3,2 раза);
- имеющих собственные молодежные социальные корпоративные проекты (более чем в 4,9 раза).

Однако при этом среди организаций Алтайского края больше, чем в среднем по РФ:

- 1) оказывающих помощь участникам СВО и членам их семей (на 9%);
- 2) финансирующих проведение детской оздоровительной кампании (на 6,3%).

На уровне, соответствующему среднероссийскому, находится доля организаций Алтайского края:

- осуществляющих поддержку образования и профессиональную подготовку детей и подростков (39,8% в Алтайском крае против 39,0% в РФ);
- содействующих региональным программам занятости безработных (25,2% против 28,0%);
- реализующих совместные с региональными/ муниципальными властями непрофильные проекты в социальной сфере (15,4% против 18,0%).

Сложившаяся ситуация определяется приверженностью к традиционным направлениям по работе с внешними стейкхолдерами, а также более тесным взаимодействием с региональными и муниципальными

органами власти, управляемым меньшей концентрацией субъектов предпринимательства на территории Алтайского края и тем более в сельской местности и непосредственным прямым взаимодействием органов власти с каждой из организаций.

Данное утверждение в полной мере подтверждается результатами исследования механизмов финансирования и поддержки социальных программ, используемых предприятиями на территориях присутствия (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Механизмы финансирования и поддержки социальных программ, используемых предприятиями на территориях присутствия

Показатель	Доля предприятий, использующих механизмы финансирования, в % от общего числа опрошенных		
	в РФ (на основании опросов РССП)		в Алтайском крае, % (предприятий)
	2020 год	2024 год	
Финансирование мероприятий по запросам	47,1	62,0	100,0 (123)В а
Реализация собственных социальных и благотворительных программ компаний	44,7	52,0	17,1 (21)
Участие в социальных программах, реализуемых органами власти	28,8	38,0	42,3 (52)
Предоставление бесплатных товаров и/или услуг	27,9	30,0	50,4 (62)
Финансирование и реализация социальных программ через благотворительные фонды, фонды местных сообществ	24,0	37,0	0,0
Поддержка программ корпоративного волонтерства и сбора частных пожертвований	22,6	37,0	34,1 (42)
Участие в партнерских программах, разрабатываемых и реализуемых совместно с госструктурами и НКО	17,3	23,0	9,8 (12)
Социально ориентированный маркетинг	11,5	5,0	0,0
Проведение грантовых конкурсов	-	13,0	0,0

Источник: составлено автором на основе опросов РССП, авторского анкетирования предприятий Алтайского края

Предприятиями Алтайского края при реализации мероприятий внешней социальной политики в основном используются следующие механизмы:

- финансирование мероприятий по запросам (характерно для всех совокупности опрошенных предприятий);
- участие в социальных программах, реализуемых органами власти (42,3% предприятий), что подтверждает прямое и непосредственное взаимодействие предприятий и органов власти;
- предоставление бесплатных товаров и услуг (50,4% предприятий), которое также в подавляющем большинстве случаев осуществляется на основе запросов внешних стейкхолдеров.

Не получили развития среди предприятий Алтайского края такие механизмы реализации социальных программ по отношению к внешним стейкхолдерам, как гранатовая поддержка и финансирование через благотворительные фонды (собственные или внешние).

Проведенное исследование вопросов устойчивого развития организаций Алтайского края в полной мере подтверждает их сопряжение с реализацией социальной политики и концепцией социальной ответственности бизнеса, предусматривающей необходимость соблюдения интересов не только работников промышленного предприятия, но и общества (местные сообщества и жители, проживающие на территории присутствия). Одним из предприятий Алтайского края, активно использующих социальную политику с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия является ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)» (далее Барнаульский завод АТИ) – одно из ведущих промышленных предприятий химической отрасли в России и СНГ.

Барнаульский завод АТИ выпускает фрикционные изделия, а также широкий ассортимент уплотнительных и термостойких материалов для машиностроительных, автомобильных, вагоностроительных, нефтегазовых, нефтехимических, металлургических, энергетических и горнодобывающих производств. Особый спрос у обрабатывающей, энергетической и

нефтеперерабатывающей отраслей на такие изделия этого завода – это тормозные колодки и накладки. Барнаульский завод АТИ в своей области является лидером промышленного развития не только в Алтайском крае и Сибирском федеральном округе, но и в Российской Федерации.

Как следствие, промышленное предприятие демонстрирует положительную устойчивую динамику развития, о чем свидетельствуют данные, представленные в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Динамика основных показателей деятельности ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий» за 2018–2022 гг.

Показатель	Фактическое значение показателей по годам				
	2019	2020	2021	2022	2023
Выручка, тыс. руб.	1646639	1539139	1662775	2124783	2374001
Динамика индекса промышленного производства в сопоставимых ценах, %	106,8	90,9	107,9	126,1	126,5
Основные средства, тыс. руб.	499507	457667	409049	414312	508974
Чистая прибыль, тыс. руб.	52960	37584	34755	69836	81005
Среднесписочная численность, чел.	501	485	480	502	502
Средняя зарплата на 1 работающего в месяц, руб.	27365	27113	33045	38913	47963

Источник: составлено автором на основе финансовой и кадровой отчетности ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий» за 2019-2023 гг.

Из таблицы 2.4 видно, что показатели выручки, стоимости основных средств производства, чистой прибыли, численности персонала и средней заработной платы с каждым годом растут. Незначительное снижение отдельных показателей отмечается в 2020 г., объяснением этому является пандемия COVID-19, когда промышленное предприятие приостанавливало свою работу в период санитарных ограничений.

За исследуемый период выручка промышленного предприятия увеличилась на 11,7%. В среднегодовом исчислении ее прирост составлял 9,55%, что существенно превышает среднегодовые темпы прироста

промышленного производства как в Алтайском крае, так и РФ. Свидетельством поступательного развития Барнаульского завода АТИ является динамика индекса промышленного производства, отображающая производство продукции предприятия в сопоставимых ценах. В среднегодовом исчислении Барнаульский завод АТИ продемонстрировал приращение стоимости произведенной продукции в сопоставимых ценах, равное 1,56%. Наиболее высокие темпы прироста стоимости произведенной продукции в сопоставимых ценах предприятие показало в 2020–2022 гг. Данная положительная динамика связана с постоянным обновлением основных фондов производства. С 2019 г. стоимость основных производственных фондов Барнаульского завода АТИ выросла на 1,9%. Диверсифицируя производственную деятельность, в 2021 г. Барнаульский завод АТИ открыл новый цех по производству гибкой фольги на основе терморасширенного графита (ТРГ). Производственная мощность по выпуску гибкой фольги составляет 30 тонн ежемесячно. Спрос на продукцию со стороны российских предприятий до настоящего времени остается неудовлетворенным. Этот проект реализован в рамках программы импортозамещения. До этого времени Россия осуществляла закуп подобной продукции в Китайской Народной Республике.

При этом следует отметить, что среднесписочная численность работников предприятия за анализируемый период не претерпела существенных изменений. Она выросла на 5 человек, составив 502 человека, т.е. 101% к 2018 г. В рамках реализуемой предприятием социальной политики следует отметить существенное приращение среднемесячной заработной платы работников предприятия. С 2019 г. среднемесячная заработная плата работников Барнаульского завода АТИ увеличилась более чем на 75%, составив среднегодовое приращение в 18,8%.

Следует отметить, что данный показатель значительно превышает темпы приращения выручки предприятия, приходящейся на одного работника. Данный факт свидетельствует о проведении предприятием

активной социальной политики по отношению к персоналу предприятия и его заботе о росте их доходов, что нельзя толковать как сугубо положительное явление. Превышение темпов роста среднемесячной заработной платы по отношению к темпам роста выработки свидетельствует о чрезмерных инвестициях со стороны предприятия в человеческий капитал и может рассматриваться как сдерживающий фактор развития Барнаульского завода АТИ.

В непростых для предприятий условиях деятельности Барнаульский завод АТИ нарастил свои экономические показатели, сохранил персонал и обеспечил обновление основных производственных фондов, в том числе благодаря диверсификации своей производственной деятельности.

Анализ деятельности Барнаульского завода АТИ свидетельствует о способности предприятия обеспечить все производственные и технологические процессы, включая разработку и выпуск принципиально новых изделий, востребованных не только в России, но и во многих странах. Эффективная производственная деятельность данного предприятия является действенным фактором социального развития промышленного предприятия и социально ответственного поведения, как и в отношении работающих на предприятии, так и иных категорий населения Алтайского края.

Что касается работников Барнаульского завода АТИ, то отношения с ними основаны на системе социального партнерства. Социальное партнерство позволяет решать социально-трудовые вопросы посредством заключения соглашений и коллективных договоров. С 1 января 2021 г. в Алтайском крае действует новое трехстороннее региональное соглашение, в котором определены основные рамки договорных отношений между работниками и работодателями, являющихся основой формирования социальной политики предприятия и его социально ответственного поведения.

В региональном соглашении установлены обязательства сторон в области:

- 1) оплаты труда и доходов работников предприятий региона;

2) развития социальной сферы, предоставления гарантий и компенсаций работникам;

3) содействия занятости и развития трудового потенциала, молодежной политики, охраны труда, создания благоприятных и безопасных условий труда;

4) обязательств по предоставлению дополнительных льгот и гарантий работникам;

5) дополнительных мер по развитию социального партнерства.

Учитывая и соблюдая принятые обязательства, работодатели создают необходимые условия трудовой деятельности и охраны труда, обеспечивают развитие собственной социальной инфраструктуры по медицинскому обслуживанию работников и организации их отдыха, занятий физической культурой и спортом работников непосредственно на самом промышленном предприятии либо в спортивных залах и спортивных комплексах, а также реализуют иные собственные социальные программы и проекты. В полной мере это относится и к ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)».

Численность работающих на исследуемом предприятии представлена следующими категориями работников: руководители, специалисты, рабочие.

В свою очередь рабочие подразделяются еще на три категории:

- рабочие, замещающие рабочие места с нормальными условиями труда;
- рабочие, замещающие рабочие места с вредными и опасными условиями труда;
- рабочие, замещающие рабочие места с особо вредными условиями труда.

Несмотря на то, что Барнаульский завод АТИ автоматизирует производственные процессы и внедряет робототехнику, количество работающих на этом предприятии увеличивается с каждым годом. Это

происходит в связи с тем, что увеличивается объем выпускаемой продукции и расширяется номенклатура изделий.

Основную категорию работающих на предприятии составляют рабочие. На их долю приходится от 84,7% (2019 г.) до 89,6% (2018 г.) от всей численности современного промышленного предприятия. На конец анализируемого периода доля рабочих в общей численности работающих на Барнаульском заводе АТИ составляла 86,3%. В категорию «рабочие» в настоящее время включены наладчики высокотехнологичного оборудования (имеющие высшее техническое образование), так как они обслуживают эти станки и выполняют на них технологические операции. Категория «специалисты» уменьшилась за счет того, что инженеры переведены в категорию рабочих-наладчиков (рис. 2.1).

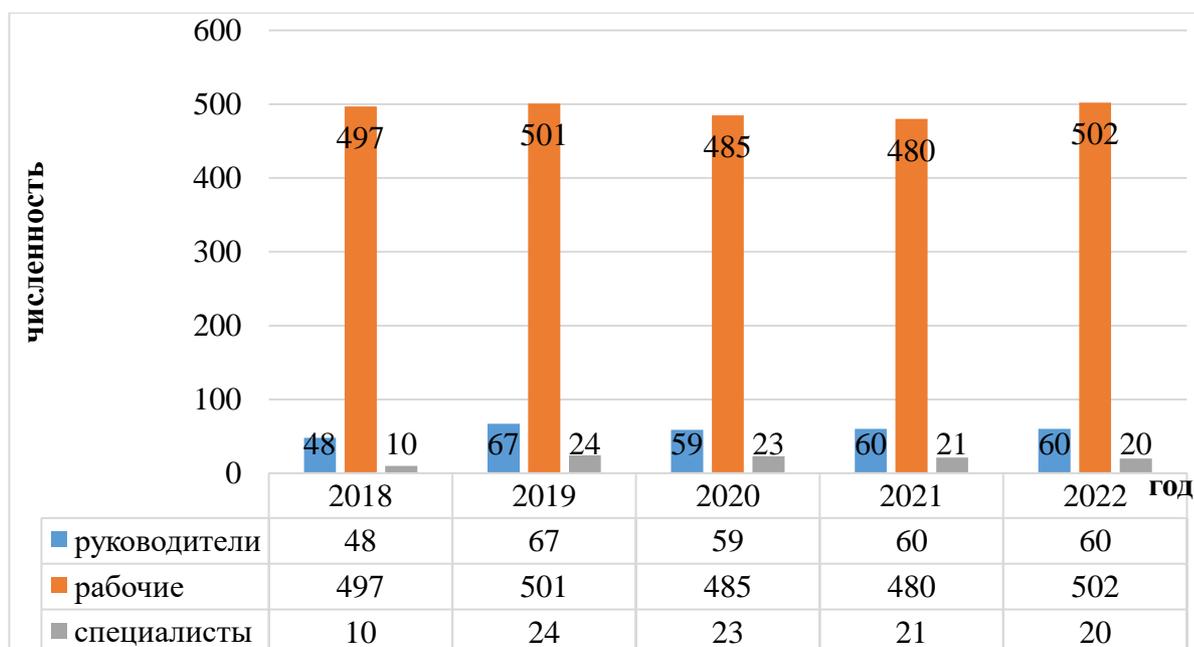


Рис. 2.1. Соотношение численности по категориям работающих Барнаульском заводе АТИ за 2018-2022 гг.

Источник: составлено автором на основе финансовой и кадровой отчетности ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий» за 2018–2022 гг.

Анализ соотношения численности работников по категориям работающих показывает, что процент руководителей по исследуемому периоду следующий: 2018 г. – 8,1%; 2019 г. – 11,1%; 2020 г. – 12,1%; 2021 г.

– 12,0%; 2022 г. – 11,0%. Численность руководящего состава с 2018 г. увеличилась на 12 человек, достигнув в 2022 г. величины в 60 человек.

Однако при этом соотношение руководителей к общей численности работающих не превышает рекомендуемое нормативное значение по отрасли, которое по химической промышленности составляет до 20%.

Также с 2018 г. вдвое увеличилась численность работающих на должностях специалистов с 10 человек в 2018 г. до 20 человек в 2022 г. Их доля на конец анализируемого периода составляла 3,5%.

Соотношение специалистов, даже если учесть номенклатуру изделий и то, что специалисты без дополнительной помощи ведут разработку и реализацию новой продукции, находится на отметке ниже среднего значения по предприятиям химической отрасли. Заработная плата работающих на Барнаульском заводе АТИ имеет устойчивую тенденцию к росту. В 2022 г. заработная плата на одного работающего на предприятии значительно возросла (117,7%), и темпы ее роста выше, чем в обрабатывающей промышленности Алтайского края в целом (108,0%)⁶⁰.

Следует отметить, что величина средней заработной платы превышает установленный в коллективном договоре минимальный ее уровень. Работодатели, исполняющие обязательства соглашений, действующих на соответствующем уровне социального партнерства, могут претендовать на включение в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей. Основанием для попадания в данный реестр является декларирование своей деятельности в рамках социального партнерства. Декларация о соответствии показателей производственной деятельности, с

⁶⁰ Статистический ежегодник. Алтайский край. 2022 / Управление Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай. Барнаул, 2024. 300 с. URL: [https://22.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/%D0%95%D0%B6%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%90%D0%BB%D1%82_%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B9_%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82_2022\(1\).pdf](https://22.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/%D0%95%D0%B6%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%90%D0%BB%D1%82_%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B9_%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82_2022(1).pdf) (дата обращения: 14.05.2024).

учетом экономических, социальных и экологических компонентов деятельности, подается предприятием ежегодно. Барнаульский завод АТИ как современное промышленное предприятие осуществляет ежегодное декларирование своей деятельности в рамках социального партнерства, с целью включения предприятия в реестр социально ответственных и социально ориентированных работодателей Алтайского края.

Для того, чтобы промышленное предприятие подтвердило свой статус социально ответственного, необходимо проводить анализ всех производственных показателей, учитывая при этом экономические, социальные и экологические компоненты, что предусматривает социальная политика социально ответственного промышленного предприятия ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий» (АТИ)) (табл. 2. 5).

Таблица 2.5

Анализ декларации Барнаульского завода автоформованных термостойких изделий производственной деятельности в 2022 г.
в рамках социального партнерства.

№ п/п	Критерии	Фактические показатели деятельности работодателя	Категория «социально ответственный работодатель»
1	2	3	4
1	Трудовое законодательство		
1.1	Соблюдение трудового законодательства	Подтверждено Межрегиональной территориальной государственной инспекцией труда в Алтайском крае и Республике Алтай. Проверка с 11.02.2022 по 25.02.2022.	соблюдается
1.2	Создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов	Среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год – чел.; установленная квота – одно рабочее место; фактически трудоустроено двое инвалидов	выполняется

№ п/п	Критерии	Фактические показатели деятельности работодателя	Категория «социально ответственный работодатель»
2	Социальное партнерство		
2.1	Исполнение обязательств соглашения, действующего на соответствующем уровне социального партнерства, в том числе регионального соглашения о размере минимальной заработной платы в Алтайском крае	Установленный работодателем <i>минимальный размер оплаты труда работника</i> , полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) составляет 19 331 рубля	исполняется
2.2	Коллективный договор, с отраженными в нем дополнительными (к установленным законодательством) обязательствами работодателя	Уведомительная регистрация № 73/20 от 08.02.2020 в КГКУ УСЗН по г. Барнаулу, срок действия коллективного договора до окончания 2022 г.	имеется
2.3	Первичная профсоюзная организация или иной представительный орган работников	Первичная профсоюзная организация ООО «Барнаульский завод АТИ», год создания 1992, председатель профкома Кондратьев Н.И. – директор по производству	имеется
2.4	Условия для развития персонала	Наличие соответствующей программы, плана мероприятий (дорожная карта) или раздела в коллективном договоре	имеются
3	Заработная плата		
3.1	Выплата заработной платы в полном размере, не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный локальным нормативным актом, отсутствие задолженности	Установленные локальным нормативным актом, трудовым договором сроки выплаты – 15 и 30 число каждого месяца	соблюдается

№ п/п	Критерии	Фактические показатели деятельности работодателя	Категория «социально ответственный работодатель»
3.2	Обеспечение в организациях реального сектора экономики уровня среднемесячной заработной платы не ниже, чем в среднем по соответствующему виду экономической деятельности. в Сибирском федеральном округе за соответствующий период	Уровень среднемесячной заработной платы одного работника: 2020 г. – 30436 руб., 2021 г. – 37129 руб., 2022 г.–руб.	обеспечивается на 100 %
4	Охрана труда и поддержание здорового образа жизни работников		
4.1	Профессиональное обеспечение соблюдения требований охраны труда	Удостоверение № 362 от 17.05.2019 Выдано генеральному директору Шамкову А.Ю. Выдано АНО «ЦЕНТР АТЭКС», Удостоверение № 2514-ОТ/Д от 11.06.2021 г. выдано руководителю службы обеспечения ТБ, ОТ и ООС Журенкову А.В. Выдано ООО «АТОН-Технологии безопасности».	Осуществляется
4.2	Оценка условий труда (специальная оценка условий труда, до 01.01.2014 аттестация рабочих мест по условиям труда)	Аттестация проведена ООО Рибут 10.03.2021, количество рабочих мест, прошедших оценку условий труда 174, на которых занято 330 человек	Проведена
4.3	Уровень производственного травматизма	Количество тяжелых несчастных случаев на производстве за 12 месяцев, предшествующих дате подачи декларации о соответствии деятельности работодателя установленным критериям; установленный для страхователя класс профессионального риска.	Один несчастный случай
4.4	Несчастные случаи со смертельным исходом по вине работодателя на производстве в течение 12 месяцев, предшествующих дате подачи декларации о	Копия акта Н-1 о несчастном случае на производстве (при наличии несчастного случая со смертельным исходом не по вине работодателя)	Отсутствуют

№ п/п	Критерии	Фактические показатели деятельности работодателя	Категория «социально ответственный работодатель»
	соответствии деятельности установленным критериям		
4.5	Организация проведения периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах, при выполнении которых проводятся такие осмотры	Копия заключительного акта по результатам проведенного периодического медицинского осмотра работников, копия календарного графика проведения периодического осмотра в течение текущего года.	Охват медицинским осмотром работающих на рабочих местах. Прошедшие-медицинский осмотр 281 работник из 287 человек (97%). Не пройден медицинский осмотр 6 работниками по причине увольнения
4.6	Организация питания работников предприятия	Наличие столовой и дополнительно оборудованных комнат приема пищи в производственных подразделениях	Осуществляется
4.7	Возможность работников регулярно заниматься физической культурой и спортом	В организации имеется утвержденный план спортивных мероприятий на 2022 год, собственная лыжная база, тренажерный зал с фитнес-тренером	Предоставляется
5	Законодательство о налогах и сборах, о пенсионном обеспечении, законодательство об обязательном социальном страховании		
5.1	Исполнение обязанности по уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов, процентов, подлежащих уплате в соответствии с законодательством Российской Федерации	Задолженность по налогам и сборам отсутствует	Осуществляется

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)»

Подводя итоги анализа деятельности ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)», а также его политики во взаимоотношениях с работающими в контексте социально ответственного поведения, можно сделать выводы о том, что данное промышленное предприятие не только отвечает требованиям регионального соглашения с установленными обязательствами работодателя перед работающими предприятиями, но и в рамках своей социальной политики существенно

расширило перечень направлений своей деятельности.

2.2. Характеристика социальной политики ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий» с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики

В настоящее время производственная деятельность промышленных предприятий осуществляется с учетом концептуальных подходов к реализации социальной ответственности бизнеса (открытость, значимость, системность, недопущение возникновения конфликтных ситуаций). При этом ориентация промышленного предприятия только на рост финансово-экономических показателей, получаемых преимущественно за счет высокой экономической эффективности, достигаемой при интенсивном использовании восполняемых и невосполняемых ресурсов (все это рано или поздно заканчивается), при игнорировании решений социальных и экологических аспектов деятельности недопустима. Данное обстоятельство определяется необходимостью учитывать при принятии решений о функционировании предприятия, перспективах его развития интересы существенного количества сообществ и экономических агентов, находящихся в какой-либо форме взаимодействия с предприятием, начиная от работников и членов их семей и заканчивая государством. При этом следует отметить, что количество и численный состав стейкхолдеров промышленных предприятий определяется масштабностью их деятельности. Чем крупнее предприятие, тем шире круг стейкхолдеров, с которыми оно вступает в различные формы взаимодействия.

В системе взаимодействия со стейкхолдерами и при принятии решений современное предприятие в рамках осуществления своей социальной политики и, соответственно, социально ответственного поведения в соответствии с авторским подходом, предложенным в первой главе настоящей диссертации, должно принимать во внимание интересы

следующих стейкхолдеров:

1) работников предприятия (в части создания комфортных условий труда и условий для поддержания здоровья работников; обеспечения удовлетворённости работников промышленных предприятий своим трудом и условий для карьерного и профессионального роста; соблюдения требований трудового законодательства и принципов социального партнерства и пр.);

2) членов семей работников предприятия (в части вопросов формирования уровня доходов, достаточных для существования членов семей работников; поддержки материнства и детства; реализации социальных проектов для работников и членов их семей);

3) местных сообществ, находящихся на территории присутствия социально ответственного промышленного предприятия (в части вопросов техногенной и экологической безопасности производственной деятельности; реализации социальных инициатив проектов для населения, проживающего на территории присутствия промышленного предприятия);

4) органов власти местного и регионального уровней (в части вопросов гарантий занятости работающему персоналу предприятия и оплаты его труда в соответствии с трудовым законодательством и установленными региональными ориентирами; развития производства и расширения занятости местного населения; соблюдения налогового законодательства и исполнения обязательств по уплате местных и региональных налогов, участия предприятия в реализации местных и региональных социальных проектов, в том числе на условиях государственно-частного партнерства);

5) федеральных органов власти для крупных промышленных предприятий (в части вопросов развития производства и расширения номенклатуры выпускаемой продукции; реализации федеральных проектов разной функциональной направленности; соблюдения налогового законодательства и исполнения обязательств по уплате федеральных налогов);

б) общества в целом для промышленных предприятий международного и

федерального значения (в части вопросов гарантированного производства выпускаемой продукции, его качества и экологической безопасности).

Взаимодействие со стейкхолдерами и принятие решений в рамках осуществления социальной политики и, соответственно, социально ответственного поведения современное предприятие должно строиться на некоторой системе ориентиров. Применительно к современным промышленным предприятиям в эту систему ориентиров, которым должны соответствовать их социальная политика и, соответственно, социально ответственное поведение, следует включить следующие критерии, которые позволяют сопрячь интересы предприятий и их стейкхолдеров, как внутренних, так и внешних:

- обеспечение развития корпоративной культуры с учетом опыта, накопленного другими промышленными предприятиями и организациями;

- внедрение принципов экологического менеджмента (недопущение загрязнения, ликвидация последствий вмешательства в природную среду, минимизация воздействий на природную среду, в том числе в части снижения уровня отходов от производства и логистики производимой продукции);

- взаимовыгодность (баланс соблюдения интересов всех заинтересованных сторон);

- конструктивный характер взаимодействия, предполагающий встроенную систему согласования, недопущения и разрешения конфликтных ситуаций.

При этом практически все промышленные предприятия в рамках осуществления социальной политики и, соответственно, социально ответственного поведения ставят своей целью повышение конкурентоспособности. В условиях усложнения доступа к ресурсам, в том числе кадровым, как по количеству, так и по качеству, а также борьбы за потребителя современные предприятия осуществляют переход на более совершенную стадию реализации социальной ответственности —

стратегическую, ориентированную на добровольное внедрение собственных стандартов менеджмента качества, управления персоналом, а также решение всех вопросов, касающихся социальных и экологических компонентов производственной деятельности. На данной стадии внедрения подходов к реализации социальной ответственности бизнеса находится и рассматриваемое в данном исследовании предприятие – ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)» (Барнаульский завод АТИ).

Для данного социально ответственного промышленного предприятия имиджевая составляющая социальной ответственности является не самоцелью, поскольку «узнаваемость» существенно важна лишь на уровне местного внешнего окружения (муниципального, городского, а также отчасти регионального). При выходе на межрегиональные, федеральные или мировые рынки имиджевая составляющая социальной ответственности становится значительно менее заметным фактором деятельности современного предприятия. Современные условия взаимодействия со стейкхолдерами требуют от предприятия реализации социально ответственного поведения на постоянной и системной основе. Данная стадия внедрения принципов реализации социальной ответственности бизнеса в деятельности современных предприятий является наиболее совершенной и предлагает не только внедрение принципов бережливого производства, социального и экологического поведения, но и распространение своего опыта в бизнес-сообществе. Такой уровень реализации принципов социальной ответственности бизнеса характерен в большей степени для социально ответственных промышленных предприятий федерального и международного уровня.

С 2019 г. Барнаульский завод АТИ ежегодно участвует в региональном этапе Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» (конкурс «Социально ответственный работодатель») и в разные годы участия занимал на уровне Алтайского края призовые места. В частности, 2019 г. – 3-е место; 2021 г. – 2-е место; 2022 г. – 1-е место

Признание Барнаульского завода АТИ абсолютным победителем

регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» стало следствием проведения предприятием не только активной внутренней социальной политики и реализации принципов корпоративной социальной ответственности, но и реализацией целого ряда социальных проектов и инициатив, направленных на внешних стейкхолдеров предприятия, т.е. осуществления внешней социальной политики согласно авторского видения ее содержания и структуры.

В рамках внутренней социальной политики Барнаульский завод АТИ во взаимодействии с внутренними стейкхолдерами (работниками предприятия):

- ведет активную деятельность в области экологии, направленную на улучшение условий труда и отдыха работников предприятия;
- на постоянной основе совершенствует систему управления кадрами предприятия.

В рамках внутренней социальной политики Барнаульский завод АТИ реализует огромный перечень мер, направленных на улучшение условий труда работников предприятий и рост их доходов, который включает:

- 1) шефство-наставничество;
- 2) надбавки к заработной плате молодым работникам;
- 3) оказание материальной помощи;
- 4) компенсацию затрат на приобретение путевок для детей работников в летние оздоровительные лагеря;
- 5) компенсацию части затрат на аренду жилья работникам дефицитных профессий;
- 6) финансирование деятельности лыжной базы и тренажерного зала.

Условиями трехстороннего регионального соглашения, а также коллективного договора предусмотрены дополнительные социальные

гарантии работникам, финансируемые Барнаульским заводом АТИ как социально ответственным промышленным предприятием, которые предполагают:

- 1) содействие занятости населения (в том числе по трудоустройству инвалидов);
- 2) финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда сверх установленной Трудовым кодексом Российской Федерации нормы (т.е. более 0,2 % от стоимости затрат на производство продукции (работ, услуг);
- 3) формирование стабилизационного фонда для обеспечения работников заработной платой и другими необходимыми выплатами в случае кризиса (или других форс-мажорных случаях);
- 4) дополнительное финансирование мероприятий коллективного договора, предусматривающих для работников социальные гарантии (сверх установленного законодательством минимума) и формирующих социальный пакет предприятия.

В соответствии с коллективным договором предусмотрена работа комиссии социального страхования, в ведении которой находятся:

- своевременное оформление документов на оплату больничных листов;
- пособия на рождение ребёнка;
- пособия по уходу за ребёнком;
- выплаты пособий на погребение.

Действующий социальный пакет Барнаульского завода АТИ является важным фактором повышения привлекательности трудоустройства на данное предприятие и сохранения его кадрового состава. Социальный пакет Барнаульский завод АТИ включает:

- 1) предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на приобретение жилья;
- 2) оплату аренды жилья, работникам дефицитных профессий;
- 3) оплату обучения работников;

- 4) содержание медицинского пункта (терапевтический, физио-, перевязочный кабинеты) с оплатой содержания одного врача, двух медсестер и одной санитарки;
- 5) содержание собственного пункта питания – столовой, с оплатой питания персонала предприятия в течение рабочего времени;
- 6) добровольное страхование здоровья (обеспечение всех работников полисами ДМС);
- 7) отчисления в негосударственный пенсионный фонд;
- 8) дополнительное пенсионное страхование, в том числе финансирование платежей на накопительную часть пенсии;
- 9) доплату до фактического заработка при временной нетрудоспособности работников предприятия;
- 10) компенсацию стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря и других оздоровительных организаций для детей работников;
- 11) оплату культурно-массовых мероприятий;
- 12) содержание тренажерного зала;
- 13) материальную помощь работникам предприятия;
- 14) возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных и общеобразовательных учреждениях;
- 15) оплату (частичную) лечения от табакокурения;
- 16) среднемесячные социальные выплаты.

Среднемесячные социальные выплаты (табл. 2.6) устанавливаются на квартал исходя из наличия финансовых средств, согласовываются с профсоюзной организацией и оформляются приказом по предприятию. Социальные выплаты устанавливаются дифференцированно, в зависимости от производственного вклада каждого работника за тот период, в котором она производится. При наличии финансовых средств выплаты производятся ежеквартально, при отсутствии их раз в полгода или по итогам года.

Отдельно следует отметить существенную величину затрат

предприятия, связанную с формированием дополнительных доходов сотрудников предприятия, выходящих на пенсию, которые формируются в виде пенсионного обеспечения из негосударственного пенсионного фонда. За анализируемый период (2018–2022 гг.) среднегодовые темпы прироста данных затрат составили 74,3%, что существенно выше (в 1,99 раза) прироста средней заработной платы за тот же период (табл. 2.7).

Таблица 2.6

Среднемесячные социальные выплаты работникам ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)»

Среднемесячные социальные выплаты в расчете	Шкала выплат (руб.)
На одного работника на год за выполнение особого задания	10000 и более
На одного работника за один год по результатам производственной деятельности	От 5001 до 10000
На одного работника на полгода по результатам производственной деятельности	От 2001 до 5000
На одного работника в квартал по результатам производственной деятельности	От 1001 до 2000
Иные социальные гарантии работникам, в том числе членам их семей	Устанавливается индивидуально (разовая выплата)

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)»

Таблица 2.7

Отчисления в негосударственный пенсионный фонд Барнаульского завода автоформованных термостойких изделий и среднемесячная зарплата, с учетом социальных выплат с 2018 по 2023 г.

Показатель	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Отчисления в негосударственный пенсионный фонд (тыс. руб.)	2542,5	4147,7	4007,8	4943,9	7560,4	6802,0

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)»

Из данных таблицы 2.7 четко просматривается, что отчисления в

негосударственный пенсионный фонд Барнаульский завод АТИ в 2019–2021 гг. либо не росли вообще, либо увеличились на незначительную сумму. Но в 2022 г. прирост отчисления предприятия в негосударственный пенсионный фонд к их уровню 2021 г. составил более 50%.

Столь значительные социальные обязательства, принятые в рамках коллективного договора, определены членством основной массы работников промышленного предприятия (более 63%) в заводской профсоюзной организации. Это один из самых высоких показателей среди отраслевых промышленных предприятий Алтайского края. Коллективный договор Барнаульского завода АТИ – это глубоко проработанный документ, определяющий взаимоотношения руководства современного промышленного предприятия с его работниками и представляющей их интересы профсоюзной организацией.

Важно, что к выполнению взятых на себя социально ответственных обязательств работодатель относится с такой же ответственностью, как и к утвержденным плановым показателям промышленного производства.

В целом следует признать, что формирование социального пакета зависит от фактически сложившихся результатов финансово-экономической деятельности и среднемесячной заработной платы. Также необходимо отметить, что далеко не все социальные выплаты проводятся регулярно и в большинстве своем они носят индивидуальный характер (табл. 2.8).

Вместе с тем, существенная величина социальных затрат Барнаульского завода АТИ представлена затратами, не имеющими индивидуального характера, т.е. они не персонифицированы относительно конкретного работника предприятия.

Величина социальных затрат складывается из средств, вкладываемых на содержание следующих социальных объектов:

- медицинский пункт;

- производственная столовая;
- тренажерный зал;
- лыжная база.

Также значительные финансовые затраты несет Барнаульский завод АТИ при проведении различного рода культурно-массовых мероприятий. Забота о подрастающем поколении, поощрение достижений трудовых коллективов, внимание к ветеранам – вот неизменные составляющие социальной политики Барнаульского завода АТИ. Именно этим определяются затраты промышленного предприятия на проведение различного рода культурно-массовых мероприятий.

Таблица 2.8

Анализ социальных мероприятий Барнаульского завода автоформованных термостойких изделий с 2018 по 2023 г.

Наименование мероприятий	Годы					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Мероприятия индивидуального характера						
Предоставление работникам беспроцентных денежных ссуд на приобретение жилья (чел.)	2	5	1	4	4	5
Оплата аренды жилья работникам дефицитных профессий (чел.)	-	-	-	2	3	3
Доплата до фактического заработка при временной нетрудоспособности работников предприятия (чел.)	-	-	14	5	8	7
Компенсация стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря и другие оздоровительные организации для детей работников (чел.)	38	27	17	29	31	38
Оплата обучения работников (чел.)	2	4	3	5	5	2
Материальная помощь работникам предприятия (чел.)	53	58	112	63	47	42
Отчисления в негосударственный пенсионный фонд (тыс. руб.)	2542,5	4147,7	4 007,8	4943,9	7560,4	6802,0
Мероприятия, не имеющие индивидуального характера						
Оплата культурно-массовых мероприятий (тыс. руб.)	2500,0	3700,0	1900,0	5100,0	11000,0	13000,0
Содержание медицинского пункта (тыс. руб.)	1200,0	1400,0	1800,0	1800,0	2000,0	1607,0
Содержание тренажерного зала (тыс. руб.)	-	600,0	500,0	600,0	720,0	1780,0

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)»

Право пользования этими социальными объектами предоставлено каждому работающему современного промышленного предприятия.

Каждый год для детей работников проводятся новогодние праздники. В праздничном сценарии предусмотрены игры, конкурсы, встреча главных героев – Деда Мороза и Снегурочки. Приобретается более 300 новогодних подарков для детей работников промышленного предприятия, организуется поход в театр на праздничное представление.

Популярен у заводчан и отдых на заводской лыжной базе. Стало доброй традицией 23 февраля проводить первенство завода по лыжным гонкам, в котором участвуют дети, молодежь, ветераны завода. С 2019 г. открыт тренажерный зал, оснащенный современным оборудованием, где занимаются работники Барнаульского завода АТИ.

Сохранена добрая традиция проведения ежегодных встреч с ветеранами производства. В мае месяце каждого года на Барнаульский завод АТИ приглашаются ветераны войны и труженики тыла. А осенью проводится встреча руководства предприятия с ветеранами, которая по доброй традиции завершает месячник пожилого человека.

В итоге, в 2022 г. Барнаульский завод АТИ вложил собственных средств на социальные выплаты, содержание социальных объектов и проводимые культурно-массовые мероприятия в сумме, превышающей 21 220 тыс. рублей.

Важное значение для реализации внутренней социальной политики предприятия имеет участие Барнаульского завода АТИ в федеральных проектах. Финансирование этих проектов позволяет решать социальные задачи предприятия, не прибегая к использованию собственных средств. Для развития национальной промышленности РФ начиная с 2019 г. ежегодно осуществляется финансовая поддержка посредством реализации национальных проектов. В частности, национальный проект «Производительность труда» позволяет оперативно решить вопросы развития производства, национальный проект «Демография» позволяет

способствовать формированию нового качества рабочей силы. Барнаульский завод АТИ участвует в реализации национального проекта и получает государственную поддержку, что дает ему возможность решать производственные и социальные задачи, используя при этом меньше собственных финансовых средств (табл. 2.9).

Таблица 2.9

Участие Барнаульского завода автоформованных термостойких изделий в национальных проектах, направленных на социально-экономическое развитие промышленного предприятия в 2019–2024 гг.

№ п/п	Наименование проекта	Срок реализации проекта	Объем полученного финансирования, тыс. руб.	Характеристика эффекта от участия в реализации проектов
1.	Национальный проект «Производительность труда», включающий следующие программы:	3 этапа 2019–2024 гг.	17350,0 получено в 2022 г.	Совершенствование управления производством, логистикой, сбытом продукции. Обновление оборудования, повышение производительности труда. Улучшение условий труда работников предприятия
а)	Бережливое производство	1-й этап: 2019–2021 гг.		Проведение диагностики производственного процесса, расчеты мощности и загрузки оборудования, расчеты рабочих мест с вредными условиями труда, расчеты необходимости производственных, складских помещений и помещений для отдыха и занятий спортом, а также зеленых уголков отдыха.
б)	Формирование команды из работников продвинутых предприятий для внедрения изменений, в соответствии с расчетами.	2-й этап: 2020–2022 гг.		Обновление производственных мощностей, использование цифровой платформы, позволяющей провести диагностику на промышленном предприятии с выявлением узких мест и предложениями по устранению узких мест в реальном времени.
в)	Повышение квалификации руководителей «Лидеры производительность	3-й этап: 2022–2024 гг.		Повышение производительности труда, внедрение на рабочих местах, с вредными условиями труда робототехники и автоматических приспособлений,

№ п/п	Наименование проекта	Срок реализации проекта	Объем полученного финансирования, тыс. руб.	Характеристика эффекта от участия в реализации проектов
	и» и переподготовка кадров «Развитие навыков и профессий».			сокращение запасов незавершенного производства, сокращение времени производственного цикла изготовления продукции.
2.	Национальный проект «Демография», включающий следующие программы:	С 2019 по 2024 г.	Прямое финансирование предприятия не предусмотрено	Бесплатная переподготовка кадров и повышение квалификации для четырех категорий работающих
а)	Переподготовка кадров: оператор автоматической линии.	2020–2021 гг.		Получение новой профессии отдельными работниками предприятия
б)	Повышение квалификации: бухгалтерский учет	2021 г.		Получение новых компетенций персоналом предприятия

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)»

Так, в рамках национального проекта «Производительность труда» Барнаульский завод АТИ получил государственное финансирование в 2022 г. в размере 17350 тыс. руб., которое было потрачено, во-первых, на замену оборудования и внедрение робототехники – 8613 тыс. руб.; во-вторых, вложения во внебюджетные активы (деловая репутация, включающая реализацию социальной политики) – 8737 тыс. руб.

Финансирование в рамках участия Барнаульского завода АТИ в реализации национальных проектов, позволило частично решить отдельные социальные задачи промышленного предприятия в части улучшения условий труда работников и повышения их квалификации за счет средств национального проекта.

Исходя из этого следует, что современное промышленное предприятие должно обязательно участвовать в конкурсных процедурах в рамках реализации национальных проектов, а также федеральных, региональных и

муниципальных программ.

С 2019 г. Барнаульский завод АТИ является участником национальных, региональных, краевых и городских социально-экономических, экологических проектов, финансирование которых осуществляется в том числе за счет средств предприятия. Эти затраты направлены на реализацию внешней социальной политики предприятия в соответствии с ее авторской концепцией, представленной в первой главе настоящего диссертационного исследования.

Внешняя социальная политика анализируемого предприятия в настоящее время финансируется в следующей форме:

- благотворительной деятельности;
- выделения денежных средств на финансирование крупных спортивных мероприятий;
- финансовой поддержки развития патриотического движения (табл. 2.10).

Таблица 2.10

Участие Барнаульского завода АТИ как социально ответственного промышленного предприятия в реализации региональных проектов в 2019–2024 гг.

Наименование проекта	Сроки реализации	Характеристика эффекта от участия в реализации проектов
А	1	2
Региональный проект «Чистая вода»	2019 г.-2024 г.	Совместно с АО «Алтайский шинный комбинат» установлено новое оборудование для очистки воды из реки Оби (протекает за территорией Барнаульского завода АТИ)
Краевой образовательный телевизионный проект «Будущее России»	2021 г.	Проект «Будущее России» является частью решения большой задачи – отразить востребованность профессии ученого и перспективы исследовательской карьеры в стране, крае и на промышленных предприятиях.
Национальные проекты – качество жизни в приоритете.	С 2022 до 2030 г.	От экономики до экологии, от народосбережения до раскрытия талантов каждого конкретного гражданина, от планомерного и качественного развития медицины до прорывного научно-технологического скачка – целый комплекс мер, который одновременно проводят по всей стране.

Продолжение таблицы 2.10

А	1	2
Городской проект – строительство спортивной площадки, футбольного поля с трибунами.	2020 г.	Важным для горожан является строительство в барнаульском Сквере химиков спортивной площадки, футбольного поля с трибунами, современным покрытием, раздевалками. Барнаульский завод АТИ финансирует содержание спортивных сооружений.
Городской инфраструктурный проект «Защитники Отечества»	С 2020 г. поддерживается ежегодно	Объекты являются примерами современных урбанистических решений, призванных сформировать комфортную городскую среду.
Городской проект по подготовке барнаульского гребного канала к проведению второго этапа Кубка мира – международных соревнований по гребле на байдарках и каноэ	2021 г. Барнаульский завод АТИ – генеральный партнер	В Барнауле 20–23 мая 2021 г. на высоком уровне прошли Международные соревнования, которые собрали 180 гребцов из 57 стран мира. В ходе соревнований было разыграно 6 олимпийских лицензий на Олимпиаду в Токио. Около 20 тысяч зрителей стали свидетелями и участниками невероятных по драматизму и красоте гонок на байдарках и каноэ.

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)».

Как свидетельствуют данные, приведенные в таблице 2.10, Барнаульский завод АТИ принял участие в реализации целого ряда региональных и местных проектов. Ежегодная сумма затрат по финансированию таких проектов составляет около 500 тыс. руб.

Поддержка и реализация Барнаульским заводом АТИ региональных проектов социально-экономической направленности, а также экологических краевых и городских проектов позволяет:

- 1) создавать новые рабочие места на постоянной или временной (время реализации проекта) основах;
- 2) улучшать условия жизни населения Алтайского края;
- 3) формировать новые открытые социальные пространства, улучшающие качество жизни населения Алтайского края и Барнаула.

Подводя итоги проведенного анализа социальных проектов и

социальных инициатив Барнаульского завода АТИ как социально ответственного промышленного предприятия, следует признать, что все мероприятия являются не только элементами финансовых затрат, но и факторами его развития.

2.3. Проблемные зоны социальной политики промышленного предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики

Реализация социальной политики на современном предприятии представляет собой многоаспектный процесс, предполагающий вовлечение в него большого количества заинтересованных лиц. При этом важно отметить, что это не только внутренние, но и внешние стейкхолдеры (п. 1.2 и п. 2.2 настоящего исследования). Для учета мнений всех заинтересованных сторон при реализации социальной политики, на современном предприятии необходимо проводить постоянный анализ ее содержания, используемых подходов, а также проблем. Барнаульский завод АТИ, как показало настоящее исследование, реализует разнонаправленную социальную политику, основанную на реализации целого ряда социальных проектов, мероприятий и инициатив как для внутренних, так и внешних стейкхолдеров. Реализация социальной политики Барнаульского завода АТИ сопряжена с целым рядом проблем. Исходя из замысла и содержания настоящего исследования остановимся лишь на проблемных зонах социальной политики данного предприятия с позиций их влияния на устойчивое развитие его экономики.

Одной из существенных проблем социальной политики Барнаульского завода АТИ в настоящее время является наличие рабочих мест с вредными или опасными условиями труда. Эти рабочие места находятся на контроле по технике безопасности самого промышленного предприятия, министерства промышленности и энергетики Алтайского края, а также министерства

социального развития Алтайского края. Работникам, которые трудятся на этих рабочих местах, Барнаульским заводом АТИ, кроме тех, что основаны на требованиях российского законодательства, установлены дополнительные преференции, в частности:

- надбавки к тарифу или окладу;
- дополнительно оплачиваемые отпуска;
- питание в рабочее время;
- медицинское обследование (проводимое ежегодно);
- компенсационные выплаты.

Показатель численности рабочих мест с особо вредными и опасными условиями труда является для промышленных предприятий отчетным и фиксируется в статистической отчетности промышленности РФ.

В настоящее время на Барнаульском заводе АТИ существуют следующие рабочие места с вредными условиями труда, в том числе:

- имеющие подкласс 3.1 (вредные условия труда первой степени)
– 53 рабочих места;
- имеющие подкласс 3.2 (вредные условия труда второй степени)
– 112 рабочих мест.

При этом, если у работников, которые трудятся на рабочих местах с вредными условиями труда первой степени, только увеличивается риск повреждения здоровья, то у работающих на рабочих местах с вредными условиями труда второй степени вероятно появление и развитие начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести⁶¹.

Основные усилия руководства Барнаульского завода АТИ направлены на ликвидацию рабочих мест с вредными условиями труда второй степени.

⁶¹ О специальной оценке условий труда : Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023). Статья 14. Классификация условий труда. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/?ysclid=m43tyxqsr627085441 (дата обращения: 12.04.2024).

Перевод рабочих мест с вредными условиями труда в рабочие места с нормальными условиями труда осуществляется поэтапно. В первую очередь закупается оборудование, на котором ведется обработка технологических операций на рабочих местах с вредными условиями труда. Прежде чем осуществить внедрение в производственный процесс современного оборудования и перейти на передовые технологии, на промышленном предприятии проводятся расчеты по изменениям: экономической эффективности; социальных выплат; затрат на охрану труда.

Таблица 2.11

Перевод рабочих мест с вредными условиями труда в рабочие места с нормальными условиями труда на Барнаульском заводе АТИ в 2023 г.

№ п/п	Наименование профессий, должностей.	Критерии условий труда и возможности роботизации рабочего места.	Количество рабочих, замещающих рабочие места, чел.	Размер доплат к тарифу или окладу, %
1.	Транспортировщик	Вредные условия труда 2-й степени. Техническое перевооружение завершится в 2024 г.	12	12
2.	Весовщик	Вредные условия труда 1-й степени. Техническое перевооружение завершится в 2024 г.	8	12
3.	Дробильщик	Вредные условия труда 2-й степени. Техническое перевооружение завершится в 2024 г.	15	12
4.	Аппаратчик приготовления резиновых клеев и покрытий	Вредные условия труда 2-й степени. Техническое перевооружение завершится в 2024 г.	24	12
5.	Контролер по обслуживанию текстильного цеха	Вредные условия труда 1-й степени. Установлен робот (по национальному проекту «Производительность труда»)	4	10
6.	Контролер по обслуживанию цеха АДФ	Вредные условия труда 1-й степени. Установлен робот (по национальному проекту «Производительность труда»)	6	10
7.	Контролер по обслуживанию паронитного цеха	Вредные условия труда 1-й степени. Установлен робот (по национальному проекту «Производительность труда»)	6	10

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)».

В соответствии с утвержденными мероприятиями Барнаульский завод АТИ ведет планомерную работу по переводу рабочих мест с вредными условиями труда в рабочие места с нормальными условиями труда. Так, в 2023 г. решение данной проблемы осуществлялось посредством внедрения автоматической линии и роботизации с финансированием расходов за счет национального проекта «Производительность труда» (смета Барнаульского завода АТИ на проведение модернизации оборудования включала в том числе внедрение роботов на рабочие места с вредными условиями труда) (табл. 2.11).

Перечень рабочих мест с вредными условиями труда на Барнаульском заводе АТИ, по которым в настоящее время разработаны предложения по переводу в рабочие места с нормальными условиями труда в течение 2024–2025 гг., представлен в таблице 2.12.

По подавляющему большинству рабочих мест, представленных в таблице 2.12, кроме установления повышенного размера оплаты труда, проводится оплата дополнительных оплачиваемых отпусков в количестве 14 дней и ежегодное медицинское обследование.

По состоянию на 1 января 2024 г. численность рабочих, работающих на таких рабочих местах в Барнаульском заводе АТИ, с учетом работы предприятия в две смены составляет 238 человек.

Активная деятельность предприятия по переводу рабочих мест с вредными условиями труда в рабочие места с нормальными условиями труда дает ощутимый для всех работающих результат и позволяет осуществить улучшение условий труда его работников. При этом рабочие, которые высвобождают рабочие места с вредными условиями труда, проходят обучение по овладению новыми профессиями, что подтверждает статус Барнаульского завода АТИ как социально ответственного промышленного предприятия.

Таблица 2.12

Перечень рабочих мест с вредными условиями труда на Барнаульском заводе АТИ, подлежащих переводу в категорию с нормальными условиями труда в 2024–2025 гг.

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Критерии условий труда и возможности автоматизации и роботизации рабочего места	Количество рабочих, замещающих рабочие места, чел.	Размер доплат к тарифу или окладу, %
1.	Заготовитель асбестовой смеси	Вредные условия труда 2-й степени. Не обеспечено оборудованием. Техническое перевооружение запланировано на 2025 г.	4	20
2.	Изготовитель набивок	Вредные условия труда 2-й степени. Заканчивается изготовление штампов (само предприятие изготавливает). Внедрение – конец 2024 г.	6	20
3.	Намотчик материалов и полуфабрикатов	Вредные условия труда 2-й степени. Установка автоматической линии запланирована на конец 2024 г.	4	20
4.	Оператор крутильного оборудования	Вредные условия труда 2 степени. Автоматическая линия запланирована на конец 2024 г.	4	20
5.	Оператор чесального оборудования	Вредные условия труда 2-й степени. Автоматическая линия запланирована на конец 2024г.	8	20
7.	Прядильщик	Вредные условия труда 2 степени. Установка автоматической линии запланирована на конец 2024 г.	6	20
8.	Чистильщик-точильщик чесальных аппаратов	Вредные условия труда 2-й степени. Установка автоматической линии запланирована на конец 2024 г.	4	20

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)».

Результатами деятельности Барнаульского завода АТИ по переводу рабочих мест с вредными условиями труда в рабочие места с нормальными условиями труда являются:

- уменьшение загазованности;
- уменьшение химической пыли;
- отсутствие химических ожогов;

- снижение необходимости поднятия тяжестей;
- обеспечение безопасного труда;
- уменьшение количества дней нетрудоспособности.

В частности, проведенный мониторинг по количеству дней нетрудоспособности, несчастных случаев и профессиональных заболеваний на Барнаульском заводе АТИ за 2019–2023 гг. показал следующие результаты (табл. 2.13).

На основании данных, представленных в таблице 2.13, можно сделать несколько выводов, подтверждающих результативность деятельности Барнаульского завода АТИ по переводу рабочих мест с вредными условиями труда в рабочие места с нормальными условиями труда и его социальной политики в целом. Так, сокращение рабочих мест с вредными условиями труда повлияло на уменьшение количества больничных листов (особенно с острыми респираторными заболеваниями). Это связано с тем, что химические технологические выбросы с рабочих мест с вредными условиями труда резко сократились, так как обработка продукции ведется по критическим технологиям на оборудовании, которое имеет закрытый барабан с мощной вытяжкой, очищающей воздух несколькими фильтрами.

Кроме того, снизились показатели производственного травматизма, которые выражаются коэффициентами частоты и тяжести несчастных случаев (коэффициент частоты (Кч) выражает количество несчастных случаев, приходящихся в среднем на 1000 работающих, коэффициент тяжести (Кт) выражает среднее количество рабочих дней нетрудоспособности лиц, пострадавших в результате травмы, приходящееся на один несчастный случай), а также заболеваемости персонала (коэффициент нетрудоспособности (Кн) выражает количество дней нетрудоспособности на 1000 работающих).

Мониторинг по количеству дней нетрудоспособности,
числу несчастных случаев и профессиональных заболеваний
на Барнаульском заводе АТИ в 2019–2023 гг.

№ п/п	Наименование показателей	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
1	2	3	4	5	6	7
1	Количество несчастных случаев	1	2	1	1	0
	из них :					
1.1	тяжелые несчастные случаи	0	0	0	0	0
1.2	со смертельным исходом	0	0	0	0	0
2.	Количество дней нетрудоспособности, Д	360	560	310	240	158
3.	Дни нетрудоспособности на 1000 работающих человек, К _Н	36,0	56,0	31,0	24,0	15,8
4.	Коэффициент частоты, К _ч	2,51	5,19	2,32	2,01	1,05
5.	Коэффициент тяжести, К _т	0	180	15	11	3
6.	Количество профессиональных заболеваний	0	0	0	0	0
7.	Количество микротравм	0	0	0	0	0

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)».

В 2023 г. несчастные случаи не зарегистрированы. В 2022 г. был зарегистрирован один несчастный случай. За анализируемый период (2019–2023 гг.) случаи профессиональных заболеваний не зарегистрированы. Количество дней нетрудоспособности уменьшилось на 50,1%.

Как свидетельствуют приведенные данные, принятые руководством Барнаульского завода АТИ управленческие решения в сфере социальной политики стали существенным фактором развития экономики предприятия. Вместе с тем и они не были положительно приняты всеми стейкхолдерами.

В своей реализации социальная политика мало отличалась от других направлений политики современного промышленного предприятия. Ее эффективность во многом определяется уровнем одобрения решений, принимаемых в рамках ее реализации всеми заинтересованными лицами. Основным противоречием в реализации социальной политики является

противоречие между экономическими и социальными результатами деятельности предприятия и заинтересованности в их получении со стороны отдельных стейкхолдеров.

Современные промышленные предприятия вынуждены активно заниматься вопросами социальной политики, так как работающие на этих предприятиях предпочитают трудиться в чистых, светлых и теплых помещениях, где рабочие места отвечают критериям рабочих мест с нормальными условиями труда. Кроме работников современного промышленного предприятия, желание находиться в незагазованной территории, дышать чистым воздухом, без каких-либо примесей, а также быть окруженными зелеными парковыми зонами и перемещаться по хорошим дорогам с пешеходными тротуарами, также имеют люди, проживающие на территории присутствия промышленного предприятия. Однако учредители предприятия основной целью его деятельности видят получение прибыли. Исходя из этого перед руководителями современного промышленного предприятия стоят непростые задачи по выявлению и решению противоречий, возникающих между стейкхолдерами при реализации социальной политики.

Для учета интересов заинтересованных сторон в рамках реализации социальной политики очень важно проводить информирование всех лиц (юридических и физических), имеющих отношение к ее реализации: а) о целях социальной политики на современном промышленном предприятии; б) ее эффектах (не только социальных, но и экономических, а также экологических); в) источниках финансирования затрат; г) влияния мероприятий социальной политики на показатели социально-экономической деятельности предприятия.

Для обеспечения эффективной реализации социальной политики современному промышленному предприятию необходимо иметь следующее:

Во-первых, поддержку всех заинтересованных сторон, включая отдельных стейкхолдеров, которые в первую очередь заинтересованы в

увеличении прибыли промышленного предприятия;

Во-вторых, осознанное участие всех заинтересованных сторон и целенаправленное управленческое воздействие руководства при осуществлении мер социальной политики, без которого достижение эффективности социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия не представляется возможным.

Эти обстоятельства реализации социальной политики современного промышленного предприятия формируют барьеры ее реализации. Особенно это важно, если социальная политика современных промышленных предприятиях рассматривается с позиций устойчивого развития экономики предприятия.

Причинами возникновения указанных барьеров выступают:

— низкий уровень информированности стейкхолдеров о реализуемых в рамках социальной политики мероприятиях и их экономических, социальных и экологических последствиях для каждого из заинтересованных лиц;

— нехватка времени у руководства современного промышленного предприятия для работы со стейкхолдерами и управления реализацией мероприятиями социальной политики;

— недостаточность финансовых средств (особенно это касается социальных и экологических проектов).

Возникающие барьеры, как правило, могут привести к отрицательным и реже к положительным эффектам при реализации социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития экономики современного предприятия. В этой связи требуется их осознание и принятие мер по нивелированию проблем.

Анализ действующей практики реализации социальной политики Барнаульского завода АТИ позволил определить перечень таких барьеров. Применительно к условиям реализации социальной политики Барнаульского завода АТИ с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики

можно выделить две группы барьеров:

- операционные препятствия;
- структурные препятствия (рис. 2.2).

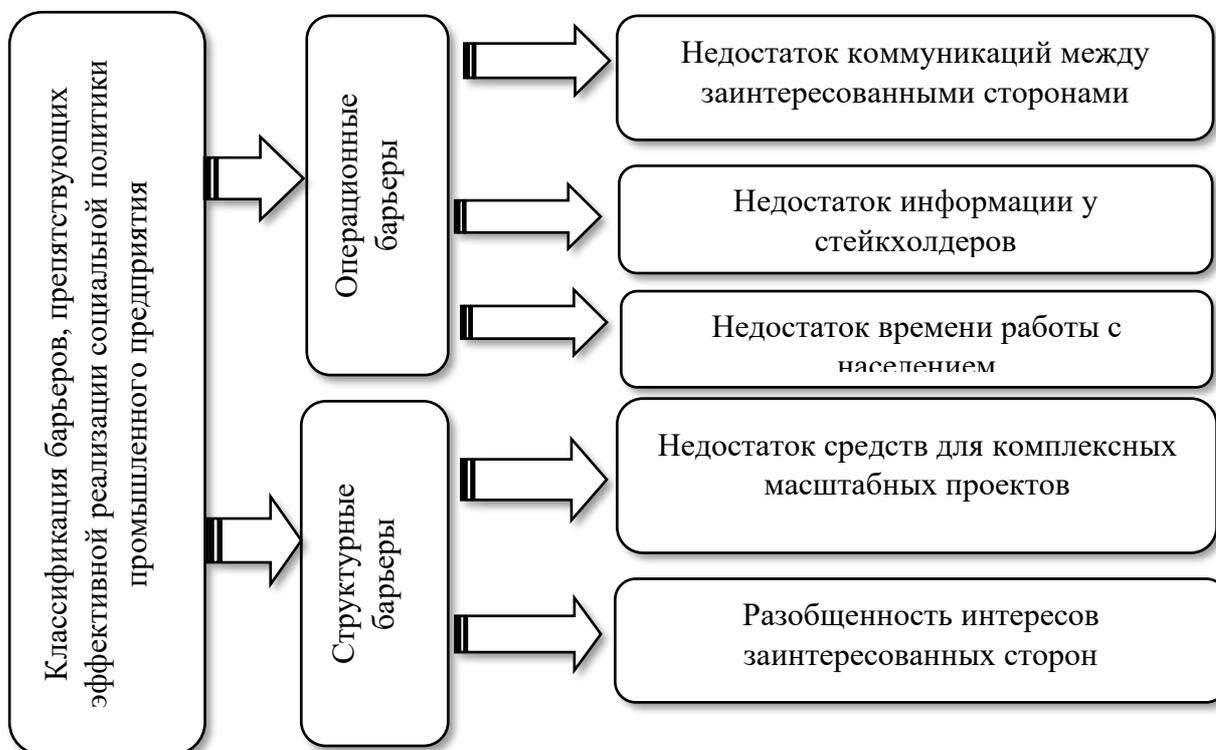


Рис. 2.2. Классификация барьерных препятствий в реализации социальной политики Барнаульского завода АТИ с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики

Источник: составлено автором.

Преодоление данных барьеров требует переосмысления социальной политики Барнаульского завода АТИ, включая формирование новых подходов к ее реализации. При этом ключевым моментом данного переосмысления является формирование принципов реализации социальной политики Барнаульского завода АТИ с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики.

Исходя из замысла настоящего диссертационного исследования, при реализации социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия Барнаульский завод АТИ должен

опираться на следующие основные принципы:

- 1) развернутость, предполагающая согласование социальной политики с экономическим и экологическим направлениями развития современного предприятия;
- 2) научность, обеспечивающая реалистичность социальной политики, обоснованность экономических, социальных и экологических эффектов при реализации ее мероприятий;
- 3) обеспечение заинтересованности в реализации мероприятий социальной политики как работников современного промышленного предприятия, так и населения, проживающего на территории присутствия предприятия, а также отдельных стейкхолдеров, которые заинтересованы в первую очередь в получении прибыли промышленного предприятия;
- 4) диверсификация источников финансирования мероприятий социальной политики;
- 5) комплексность и системность в выполнении, предполагающие достижение поставленных задач в части экономических, социальных и экологических направлений развития предприятия;
- 6) персональная ответственность за выполнение запланированных мероприятий социальной политики с достижением экономических, социальных и экологических эффектов их реализации.

Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ) при реализации своей социальной политики добился согласования интересов всех заинтересованных стейкхолдеров, устранил основные противоречия при реализации социальной политики (удалось добиться сохранения положительной динамики экономических показателей деятельности предприятия при значительном финансировании социальных мероприятий и инициатив) и, в основном, обеспечил соблюдение вышеуказанных принципов, о чем свидетельствуют данные таблицы 2.14.

Экономические показатели Барнаульского завода АТИ в 2022–2023 гг.

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	2022 г.	2023 г.	Темп роста, %
1	Основные средства	тыс. руб.	414312,0	508974,0	102,0
2	Выручка (с учетом новой продукции)	млн руб.	2124,8	2374,0	111,0
3	Среднесписочная численность работающих	чел.	502	502	100,0
4	Рост производительности труда на одного рабочего	%	100,0	111,7	111,7
5	Загрузка оборудования	%	92,3	98,8	107,0

Источник: составлено автором на основе данных Барнаульский завод АТИ

Из таблицы 2.14 видно, как вложенные финансовые средства на приобретение автоматической линии и робототехнику увеличили загрузку оборудования (на 7,0%) и производительность труда (на 11,7 %).

Выводы по главе 2

1. Как показал проведённый анализ, подавляющее большинство российских компаний соотносят свою деятельность с Целями устойчивого развития. При этом следует отметить, что большая часть российских предприятий связывает устойчивое развитие с реализацией социальной политики. Для 76,3% компаний самый высокий приоритет в области устойчивого развития – обеспечение безопасности и охрана труда. Почти 60% организаций назвали второй по значимости задачей с позиций обеспечения устойчивого развития – развитие сотрудников и их социальное обеспечение (обучение, прозрачные карьерные треки, защита прав человека, компенсационные пакеты и т.п.). Таким образом, обеспечение устойчивого развития экономики промышленных предприятий, по мнению руководства российских предприятий, предполагает активное осуществление предприятиями социальной деятельности. С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия разработка и реализация социальной политики должны решать не только отдельные социальные проблемы работников предприятия и местных сообществ, но и обеспечивать развитие предприятий.

Для социальной политики предприятий Алтайского края характерны две отличительные особенности. Во-первых, большая доля предприятий региона осуществляет социальную деятельность. Во-вторых, социальная деятельность предприятий Алтайского края отличается большим консерватизмом, меньшей активностью и меньшим разнообразием реализуемых мероприятий. На наш взгляд, данное обстоятельство обусловлено особенностями функционирования корпоративного сектора экономики (меньшая концентрация субъектов предпринимательской деятельности и конкуренция за кадры, в рамках которой социальная политика в отношении работников воспринимается как дополнительное конкурентное преимущество).

Вместе с тем среди предприятий Алтайского края можно выделить группу предприятий, являющихся региональными лидерами в осуществлении социальной деятельности, чей опыт может быть распространен на другие предприятия региона. Одним из таких предприятий является Барнаульский завод АТИ, результаты экономической деятельности которого определяют соблюдение им принципов социальной ответственности и содержание социальной политики предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики.

2. Социальная политика Барнаульского завода АТИ является разноплановой и основана на реализации значительного перечня социальных проектов и мероприятий, охватывающих внутренних и внешних стейкхолдеров. Признание Барнаульского завода АТИ абсолютным победителем регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» стало следствием проведения предприятием не только активной внутренней социальной политики и реализации принципов корпоративной социальной ответственности, но и осуществления целого ряда социальных проектов и мероприятий, направленных на внешних стейкхолдеров предприятия, т.е. проведение внешней социальной политики согласно авторского видения ее содержания и структуры. Данное предприятие во взаимоотношениях с

работающими, в контексте социально ответственного ведения бизнеса, не только отвечает требованиям регионального соглашения с установленными обязательствами работодателя перед работающими предприятия, но и в рамках своей социальной политики существенно расширило перечень направлений своей деятельности.

Действующий социальный пакет Барнаульского завода АТИ включает более 15 различных мер поддержки работающих и выступает важным фактором повышения привлекательности для трудоустройства на предприятии и сохранении его кадрового состава. В 2022 г. это промышленное предприятие вложило собственные средства в социальные выплаты, содержание социальных объектов и проводимые культурно-массовые мероприятия в сумме, превышающей 21 220 тыс. руб. С 2019 г. Барнаульский завод АТИ является участником национальных, региональных, краевых и городских социально-экономических, экологических проектов, финансирование которых осуществляется в том числе и за счет средств предприятия. Эти средства представляют собой затраты на реализацию внешней социальной политики предприятия в соответствии с ее авторской концепцией.

В настоящее время данная внешняя социальная политика предприятия финансируется в следующей форме: благотворительной деятельности; выделения денежных средств на финансирование крупных спортивных мероприятий; финансовой поддержки развития патриотического движения. Ежегодная сумма затрат по финансированию таких проектов составляет около 500 тыс. руб.

3. Реализация социальной политики Барнаульского завода АТИ сопряжена с целым рядом проблем. Исходя из замысла и содержания настоящего исследования одной из существенных проблем социальной политики данного предприятия в настоящее время является наличие рабочих мест с вредными или опасными условиями труда. Несмотря на реализацию значительного перечня мер по их ликвидации количество этих рабочих остается существенным. В настоящее время на Барнаульском заводе АТИ

существуют рабочие места с вредными условиями труда, в том числе: имеющие подкласс 3.1 (вредные условия труда первой степени) – 53 рабочих места; имеющие подкласс 3.2 (вредные условия труда второй степени) – 112 рабочих мест. При этом если у работников, которые трудятся на рабочих местах с вредными условиями труда первой степени, только увеличивается риск повреждения здоровья, то у работников на рабочих местах с вредными условиями труда второй степени, возможно появление и развитие начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести.

Социальная политика Барнаульского завода АТИ мало отличается от политики ведущих промышленных предприятий. Сдерживающим фактором ее развития является ряд противоречий. Основным противоречием в реализации социальной политики данного промышленного предприятия является противоречие между экономическим и социальными результатами его деятельности и заинтересованности в их получении со стороны отдельных стейкхолдеров. Анализ действующей практики реализации социальной политики Барнаульского завода АТИ позволил определить перечень барьеров реализации социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики (две группы барьеров: операционные препятствия, структурные препятствия). Для их преодоления в диссертации предложены принципы реализации социальной политики Барнаульского завода АТИ с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия.

Как показал проведенный анализ, ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)» при реализации своей социальной политики добился согласования позиций всех заинтересованных стейкхолдеров, устранил основное противоречия при реализации социальной политики (добился сохранения положительной динамики экономических показателей деятельности предприятия при значительном финансировании социальных мероприятий и инициатив). Однако соблюдение предложенных принципов реализации социальной политики Барнаульского завода АТИ с

позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия требует ее дальнейшего совершенствования.

Глава 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ С ПОЗИЦИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЕГО ЭКОНОМИКИ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

3.1. Совершенствование социальных мероприятий предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики

Реализация социальных мероприятий с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики, как и соответствующей этому социальной политики, традиционно воспринимается промышленным предприятием как необходимое, но и затратное направление его деятельности. В этой связи каждое промышленное предприятие, за редким исключением, ведет поиск вариантов, направленных на минимизацию социальных затрат, но вместе с тем доводит до своих социальных объектов план по оказанию платных услуг. Такая деятельность дает возможность современному промышленному предприятию успешнее обеспечить выполнение целей и задач, поставленных в рамках социальной политики, не только для работников этого предприятия, но и развивать социальные услуги для населения, которое проживает на территории его нахождения.

Рассматривая социальные мероприятия современного промышленного предприятия, очень важно провести их структурирование, которое направлено на развитие социально ответственного бизнеса с учетом интересов стейкхолдеров, как внутренних, так и внешних. Структурирование социальных мероприятий дает возможность более углубленно определить их позиции с точки зрения достижения целей и задач социальной политики, а также их затрат и ориентации на отдельные группы стейкхолдеров с точки зрения устойчивого развития экономики современного промышленного предприятия. Структурирование социальных мероприятий Барнаульского завода АТИ, реализуемых в современных условиях, предлагается провести

по следующим критериям:

- 1) функциональному назначению;
- 2) обязательности реализации;
- 3) отношению к стейхолдерам самого промышленного предприятия;
- 4) источникам покрытия затрат;
- 5) возможностям коммерциализации.

Каждый из предложенных критериев структурирования социальных мероприятий, реализуемых Барнаульским заводом АТИ, предполагает их разделение на отдельные группы (виды), позволяющие установить характерные свойства и отличительные черты. Для удобства классификации и проведения последующего анализа каждой выделенной группе социальных мероприятий присвоен цифровой код (он приводится в скобках).

Предложенная кодировка не является случайной. Если первая цифра обозначает порядковый номер критерия структурирования социальных мероприятий Барнаульского завода АТИ, то вторая – их влияние на деятельность промышленного предприятия и его возможности с позиций реализации концепции устойчивого развития экономики этого предприятия. Чем выше значение цифрового кода социального мероприятия, тем сильнее его значение с позиций возможности использования для устойчивого развития экономики Барнаульского завода АТИ.

Критерий функциональности назначения реализуемых Барнаульским заводом АТИ мероприятий позволяет определить, насколько они способствуют осуществлению целей и задач его социальной политики.

В частности, структурирование социальных мероприятий по функциональному назначению предполагает их деление на следующие виды:

- имеющие компенсационный характер и обеспечивающие поддержание уровня семейных доходов (1.1);
- обеспечивающие профессиональный рост персонала промышленного

предприятия (1.2);

- обеспечивающие сплочение коллектива и формирование чувства сопричастности к деятельности промышленного предприятия (1.3);

- предусматривающие улучшение условий трудовой деятельности коллектива (1.4).

Критерий обязательности реализации обуславливает классификацию социальных мероприятий относительно требований по их осуществлению в соотнесении с законодательством РФ и нормативными актами, принятыми на промышленном предприятии. В соответствии с этим социальные мероприятия промышленного предприятия могут быть разделены на три группы:

- реализуемые в соответствии с законодательством РФ (2.1);
- реализуемые в соответствии коллективным договором (2.2);
- реализуемые промышленным предприятием в инициативном порядке (2.3).

Критерий отношения к стейкхолдерам промышленного предприятия. По данному критерию все социальные мероприятия предполагаем также разделить на три группы в зависимости от круга лиц, ими охваченных и получающих выгоду от реализации:

- ориентированные сугубо на работников этого предприятия (внутренних стейкхолдеров как основных выгодных получателей (3.1);

- ориентированные на работников этого предприятия и членов их семей (3.2);

- ориентированные на работников этого предприятия и отдельные категории внешних стейкхолдеров (3.3);

- не имеющие ограничения по кругу лиц, получающих выгоду от их реализации (3.4).

Критерий «источники покрытия затрат» позволяет распределить все реализуемые промышленным предприятием социальные мероприятия по

степени их влияния на затраты самого предприятия, а в случае необходимости обеспечить их оптимизацию. При этом предлагается выделить три группы мероприятий, финансируемых за счет следующих средств:

- государственных внебюджетных фондов в соответствии с законодательством РФ (4.1);
- промышленного предприятия, в том числе с помощью формирования общественных фондов и их распределения (4.2);
- государственных средств в рамках федеральных, национальных, региональных, муниципальных проектов и иных (конкурсных) форм поддержки (4.3).

Критерий возможности коммерциализации. Использование данного критерия дает возможность распределить социальные мероприятия на затратные и доходные и выявить новые сферы хозяйствования, связанные с формированием доходов промышленного предприятия и распространяемые:

- на ограниченный круг лиц, не предусматривающие оплату предоставляемых услуг (5.1);
- ограниченный круг лиц с оплатой (компенсацией затрат) предоставляемых услуг (5.2);
- неограниченный круг лиц, не предусматривающие оплату предоставляемых услуг (5.3);
- неограниченный круг лиц с оплатой (компенсацией затрат) предоставляемых услуг (5.4).

В соответствии с предложенными критериями проведем структурирование социальных мероприятий по Барнаульскому заводу АТИ (табл. 3. 1).

Структурирование социальных мероприятий по Барнаульскому заводу АТИ
(фактическое состояние)

Наименование социальных инициатив и мероприятий	Критерии				
	Функциональное назначение	Обязательность реализации	Отношение к стейхолдерам предприятия	Источник покрытия затрат	Возможность коммерциализации
Мероприятия индивидуального характера					
Страховые взносы на обязательное социальное страхование (СФР)	1.1	2.1	3.1	-	5.1
Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование (СФР)	1.1	2.1	3.1	-	5.1
Страховые взносы на обязательное медицинское страхование (ТФОМС и ФФОМС)	1.1	2.1	3.1	-	5.1
Оплата больничных листов	1.1	2.1	3.1	4.1	5.1
Оплата аренды жилья, работникам дефицитных профессий	1.1	2.3	3.1	4.2	5.1
Оплата обучения работников	1.2	2.3	3.1	4.2	5.1
Материальная помощь работникам предприятия	1.1	2.2	3.1	4.2	5.1
Мероприятия, не имеющие индивидуального характера					
Оплата культурно-массовых мероприятий	1.3	2.3	3.2	4.2	5.1
Содержание медицинского пункта	1.4	2.3	3.1	4.2	5.1
Содержание тренажёрного зала	1.4	2.3	3.1	4.2	5.1

Источник: составлен автором

Предложенная методика структурирования социальных мероприятий,

реализуемых Барнаульским заводом АТИ, позволяет из всего их перечня вычлениить те, которые являются значимыми для развития предприятия с позиций реализации концепции устойчивого развития его экономики.

Интерес представляют социальные мероприятия, имеющие на второй позиции своего цифрового кода значение, отличное от «1»

Особенности этих социальных мероприятий:

- 1) реализуются предприятием в инициативном порядке;
- 2) финансируются за счет средств предприятия, в том числе с помощью формирования и распределения общественных фондов;
- 3) охватывают работников данного предприятия, но имеют перспективы распространения на отдельные категории внешних стейкхолдеров.

Если оценивать ситуацию с позиций обеспечения устойчивого развития экономики Барнаульского завода автоформированных термостойких изделий, то реализация данных социальных мероприятий является для него затратной, однако их сохранение – необходимое условие сохранения конкурентоспособности предприятия и его дальнейшего функционирования. Вместе с тем, с целью развития перечисленных выше социальных мероприятий, проводимых Барнаульским заводом АТИ, необходимо рассмотреть варианты их преобразования и расширения, предусматривающие:

- сокращение затрат предприятия на их реализацию;
- повышение отдачи от их реализации, выражающееся в росте производительности труда и сокращении потерь рабочего времени (в том числе по причинам заболеваемости различного характера);
- - превращение из «центров затрат» в «центры формирования доходов».

Помимо этого, с позиций реализации концепции устойчивого развития

экономики предприятия, социальные мероприятия, реализуемые Барнаульским заводом АТИ, необходимо согласовать с такими результатами деятельности предприятия:

- повышение производительности труда;
- проведение модернизации оборудования;
- внедрение автоматических линий и установка робототехники;
- ликвидация рабочих мест с особо вредными и опасными условиями труда;
- формирование безопасных условий труда;
- улучшение экологической среды, влияющей на здоровье работников промышленного предприятия и населения, проживающего на территории его присутствия.

С позиций достижения целевых установок социальных мероприятий Барнаульского завода АТИ и сопряжения данного процесса с перечисленными выше результатами деятельности предприятия, целесообразно обратиться к национальному проекту «Производительность труда» и обеспечению участия в нем данного предприятия с точки зрения решения задач, поставленных в настоящем исследовании.

Для устойчивого развития промышленных предприятий в России в 2019–2024 гг. разработан и утвержден национальный проект «Производительность труда». Участие в этом проекте дает возможность современным промышленным предприятиям осуществлять производственную деятельность в тесной взаимосвязи двух процессов – оснащение новым оборудованием и обучение работников этого предприятия, проводимое здесь же на рабочих местах, с освоением новых профессий и повышением квалификации работников. Таким образом, в рамках национального проекта «Производительность труда» решение технологических задач современного промышленного предприятия сопряжено с реализацией его социальных инициатив и мероприятий. Национальный проект «Производительность труда» позволяет решать

отдельные проблемы при реализации социальных инициатив и мероприятий, а также осуществлении социально ответственного поведения промышленных предприятий, поскольку они находятся в пересечении зон с иными направлениями реализации национального проекта.

Согласно данным Министерства экономического развития Российской Федерации в национальном проекте «Производительность труда» участвует уже более 5000 предприятий. Участие в национальном проекте помогает бизнесу вслед за производительностью труда увеличить доходы. С 2019 по 2021 г. более 2300 предприятий-участников нарастили добавленную стоимость на 383 млрд руб., показав рост производительности труда 24%, что на 5% выше показателей предприятий, не участвующих в нацпроекте. При этом показатели эффективности за время участия в проекте в среднем улучшились:

- выработка выросла на 46%;
- сократились запасы незавершенного производства на 36%;
- сократилось время производства продукта на 35%⁶².

В частности, применительно Барнаульскому заводу автоформированных термостойких изделий с позиций реализации социальных мероприятий, а также осуществления социально ответственного поведения предприятия, в современных условиях предлагается использовать следующие возможности, предоставляемые национальным проектом «Производительность труда» (с учетом его возможного продления или реализации в модернизированном виде после истечения основного срока его реализации):

— организация платформы цифровых решений, которая дает возможность решить сразу несколько проблемных зон социальной политики промышленного предприятия (новые решения по организации производства

⁶² Национальный проект «Производительность труда»: Министерство экономического развития Российской Федерации. URL:

https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/?ysclid=m1rd7zz0v4702225330 (дата обращения: 02.10.2024).

с позиций улучшения условий труда, нивелирования негативного воздействия факторов производства на окружающую среду и пр.);

— переоснащение производства и создание на этой основе безопасных (с точки зрения травматизма, экологичности) условий труда в контексте улучшения здоровья работающих промышленного предприятия;

— формирование нового качества человеческого капитала в части новых компетенций, отвечающих условиям современного уровня организации производства и его технологического оснащения (обучение управленцев и работников и повышение их квалификации).

Модернизация и переоснащение производства – основное направление национального проекта «Производительность труда», которое должно быть выполнено неукоснительно. При этом от современного промышленного предприятия требуется:

- соблюдение требований государственной экономической, экологической и социальной политики;
- реальное воплощение научно-технических, технологических и социальных замыслов, реализуемых в рамках национального проекта «Производительность труда» инвестиционных проектов, обеспечение повышения эффективности действующих производств;
- обеспечение жизнеспособности реализуемых в рамках национального проекта «Производительность труда» инвестиционных проектов;
- соблюдение при реализации инвестиционных проектов критериев соотношения затрат и качества произведенной продукции;
- увеличение налоговых поступлений в результате реализации в рамках национального проекта «Производительность труда» инвестиционных проектов.

Промышленные предприятия, которые являются участниками национального проекта «Производительность труда», имеют перспективы развития в рамках конкурентного взаимодействия с другими промышленными предприятиями, обусловленные, во-первых, автоматизацией и роботизацией всего производственного процесса, во-

вторых, формированием новых количественных и качественных факторов, влияющих на результаты их производственной деятельности (повышение эффективности использования оборудования, улучшение условий труда и др.).

Проекты, реализуемые в рамках национального проекта «Производительность труда», открывают новые возможности устойчивого развития экономики промышленного предприятия на основе гармоничного сочетания при их реализации экономической, экологической и социальной сторон деятельности предприятий.

В частности, при организации нового производства и открытии цеха по изготовлению гибкой фольги на Барнаульском заводе АТИ использовались возможности платформы цифровых решений в части компьютерного инжиниринга, включающего в себя проведение расчетов для проектирования новых изделий, создаваемых на автоматизированных линиях с использованием роботов (там, где присутствуют вредные и опасные условия труда). На основе установки сенсоров был осуществлен сбор данных, необходимых для учета затрат на выпускаемую продукцию, оптимизирована работа роботов-упаковщиков продукции.

Возможности платформы цифровых решений позволили данному предприятию осуществить следующее:

- провести оценку различных экономических аспектов, необходимых для разработки и реализации инвестиционного проекта;
- оптимизировать все производственные процессы при организации нового производства.

При этом участники национального проекта «Производительность труда» в рамках реализуемых инвестиционных проектов, помимо экономических эффектов, получают дополнительные социальные эффекты в следующей форме:

- возможности осуществления отдельных социальных

мероприятий, реализуемых в рамках социально ответственного поведения промышленного предприятия;

- формирования нового качества человеческого капитала предприятия;

- повышения безопасности условий труда и улучшения экологической обстановки, влияющей на здоровье работников промышленного предприятия.

Данные эффекты оказывают существенное воздействие на предприятие с позиций устойчивого развития его экономики.

Передовые промышленные предприятия, внедряя в производственный процесс автоматизированные системы и робототехнику, способствуют формированию нового качества человеческого капитала в рамках освоения новых компетенций, отвечающих условиям современного уровня организации промышленного производства и его перехода на более высокую технологическую ступень.

Международная федерация робототехники в 2021 г. отметила, что на промышленных предприятиях по всему миру (в том числе на предприятиях России) на 10% увеличилось количество внедренных и работающих роботов, что можно считать абсолютным рекордом⁶³. Все это означает, что промышленное производство нуждается в квалифицированных кадрах. С 2021 по 2023 г. включительно Барнаульский завод АТИ провел обучение в форме переподготовки по освоению современных профессий, а также обеспечил повышение квалификации всех категорий членов коллектива, участвующих в разработке новой продукции, в обслуживании автоматических линий и робототехники, а также внедряющих компьютерный инжиниринг и осуществляющих установку сенсоров для сбора данных,

⁶³ В мире работает уже более 3 миллионов роботов. URL: <https://ya-r.ru/2021/11/01/v-mire-rabotaet-uzhe-bolee-3-millionov-robotov/?ysclid=m43sjurdyw919588924> (дата обращения: 14.04.2023).

необходимых для учета затрат по выпускаемой продукции (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Анализ численности работников Барнаульского завода АТИ, прошедших переподготовку и повышение квалификации в 2021–2023 гг.

Год	Количество работников, прошедших обучение по категориям, чел.			Количество обученных на получение новой профессии, чел.	Количество получивших повышение квалификации, чел.	Количество обученных за год, чел.
	руководители	специалисты	рабочие			
2021	2	7	57	5	61	66
2022	3	6	103	48	64	112
2023	4	15	58	25	52	77
Всего	9	28	218	78	177	255

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)»

Из показателей таблицы 3.2 видно, что в 2022 г. было обучено больше всего работников (112 чел.), а также 48 чел. получили новые профессии. Это объясняется тем, что в указанном году на полную мощь заработала технологическая платформа, сформированная на базе платформы цифровых решений, организованной на Барнаульского завода АТИ. В 2023 г. освоили новые компетенции по следующим профессиям: сервисный инженер, сборщик роботов; инженер электронщик; программист; интегратор роботов; оператор роботов (рабочая профессия); литейщик алюминиевых заготовок (рабочая профессия); травильщик фольги (рабочая профессия).

Эти профессии работники Барнаульского завода АТИ освоили на заводской технологической платформе. Более того, на данном предприятии стали проводить обучение работников с других промышленных предприятий, согласовав с ними цены за проводимое обучение.

С учетом возможностей, предоставляемых промышленным предприятиям в рамках реализации национального проекта «Производительность труда» (с учетом его возможного продления или реализации в модернизированном виде по истечении основного срока его реализации), а также изменения подходов к реализации социальных мероприятий, являющихся значимыми для развития Барнаульского завода

АТИ с позиций реализации концепции устойчивого развития его экономики, можно предложить их новое зонирование (табл. 3.3).

Таблица 3.3

Структурирование социальных мероприятий Барнаульского завода АТИ
(после преобразования и расширения перечня)

Наименование социальных инициатив и мероприятий	Критерии				
	Функциональное назначение	Обязательность реализации	Отношение к стейхолдерам предприятия	Источник покрытия затрат	Возможность коммерциализации
Мероприятия индивидуального характера					
Оплата аренды жилья работникам дефицитных профессий	1.1	2.3	3.1	4.2	5.1
Компенсация 25% стоимости питания (для сотрудников, являющихся членами профсоюзной организации)	1.1	2.3	3.1	4.2	5.1
Оплата обучения работников	1.2	2.3	3.1	4.3	5.1
Материальная помощь работникам предприятия	1.1	2.2	3.1	4.2	5.1
Создание безопасных условий труда (за счет переоснащения)	1.4	2.1	3.1	4.3	5.1
Мероприятия, не имеющие индивидуального характера					
Оплата культурно-массовых мероприятий	1.3	2.3	3.2	4.2	5.3
Содержание медицинского пункта	1.4	2.3	3.4	4.2	5.4
Содержание тренажерного зала	1.4	2.3	3.4	4.2	5.4
Содержание помещения, передаваемого в аренду под столовую	1.4	2.3	3.4	4.2	5.4

Источник: составлен автором

В таблице 3.3 выделены социальные мероприятия Барнаульского завода АТИ, которых коснулось преобразование, а также новые социальные мероприятия, сопряженные с изменениями в производственном процессе. Как видно из данных, представленных в таблице, преобразование и

расширение перечня социальных мероприятий Барнаульского завода АТИ осуществлялось посредством:

- выделения социального эффекта в результате новых производственных решений (переоснащение рабочих мест способствует созданию безопасных условий труда);
- изменения источника финансирования затрат предприятия на реализацию социальных мероприятий (обучение работников предлагается осуществлять за счет средств государства, выделяемых на реализацию национальных проектов);
- расширение доступности социальных объектов Барнаульского завода АТИ для неограниченного круга лиц с оплатой (компенсацией затрат) предоставляемых услуг.

Как следствие, целый ряд реализуемых Барнаульским заводом АТИ социальных мероприятий из затратных становятся безубыточными и даже доходными. В частности, отдельные социальные мероприятия, имеющие индивидуальный характер, становятся безубыточными, поскольку изменение источника финансирования предполагает ликвидацию данной статьи затрат в бюджете предприятия. Подавляющее большинство социальных мероприятий, не имеющих индивидуального характера, за счет расширения круга получателей с компенсацией затрат на их оказание становятся безубыточными. Расчет экономического эффекта от реализации предложенных изменений представлен в таблице 3.4.

Как свидетельствуют приведенные данные, совокупный экономический эффект, полученный Барнаульским заводом АТИ в результате преобразования и расширения перечня реализуемых предприятием социальных мероприятий, в среднегодовом исчислении составит 29900,0 тыс. руб., что на 19% превышает сумму общих расходов предприятия на социальные мероприятия, включая предусмотренные

законодательством РФ (табл. 3.5).

Таблица 3.4

Экономический эффект в результате преобразования и расширения перечня социальных мероприятий Барнаульского завода АТИ в 2023 г.

Наименование социальных мероприятий	Содержание решения по преобразованию социальных мероприятий	Экономический эффект, тыс. руб.
Оплата обучения работников	Переобучение работающего персонала предприятия в рамках программ и проектов, финансируемых за счет государственных средств	1580,0
Создание безопасных условий труда (за счет переоснащения)	Ликвидация рабочих мест с опасными и вредными условиями труда за счет их переоснащения в рамках программ и проектов, финансируемых за счет государственных средств	25032,0
Содержание медицинского пункта	Покрытие расходов предприятия за счет оказания услуг неограниченному кругу лиц с оплатой предоставляемых услуг	468,0 (снижение затрат на содержание)
Содержание тренажерного зала	Покрытие расходов предприятия за счет оказания услуг неограниченному кругу лиц с оплатой предоставляемых услуг	1233,0 (снижение затрат на содержание)
Создание собственного пункта питания	Покрытие расходов предприятия за счет оказания услуг столовой предприятия неограниченному кругу лиц с оплатой предоставляемых услуг	1587,0 (дополнительный доход)
ИТОГО		29900,0

Источник: составлено автором

Подробный анализ затрат Барнаульским заводом АТИ на социальные мероприятия, направленные на создание благоприятной среды работников предприятия, за 2022–2023 гг. представлен в таблице 3.5.

Таблица 3.5

Анализ затрат Барнаульского завода АТИ на социальные мероприятия, направленные на создание благоприятной среды работников предприятия, за 2022–2023 гг.

№ п/п	Наименование затрат	Состав затрат	Затраты, тыс. руб.	
			2022 г.	2023 г.
1	2	3	4	5
1.	Содержание службы охраны труда	Затраты на содержание службы охраны труда, специалистов по охране труда (зароботная плата и прочие отчисления).	360,0	360,0
2.	Обучение в сфере охраны труда и безопасности опасных объектов	Расходы на подготовку и переподготовку работников на договорной основе по соответствующим направлениям безопасности труда:	33,8	41,3
		охрана труда	8,0	3,0
		промышленная безопасность	25,0	73,0
		оказание первой помощи пострадавшим	-	12,0
		проведение обучения внутри промышленного предприятия	236,0	436,0
3.	Мероприятия по улучшению условий и охраны труда	Состав мероприятий определяется в соответствии с Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков, либо недопущению повышения их уровней	3288,0	2489,4
4.	Средства индивидуальной защиты	Приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты – специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (в соответствии с установленными на предприятии нормами).	4307,7	4920,6
		Приобретение смывающих и обезвреживающих средств (мыло, кремы, пасты) (в соответствии с установленными на предприятии нормами)	78,2	272,2
		Ремонт, чистка, стирка, сушка специальной одежды	120,6	151,3
5.	Расходы по обеспечению санитарно-гигиенических и	Приобретение молока работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда.	683,1	681,4
		Расходы на оснащение и содержание	480,0-	570,5

№ п/п	Наименование затрат	Состав затрат	Затраты, тыс. руб.	
			2022 г.	2023 г.
1	2	3	4	5
	бытовых условий для работников	столовых, помещений для приема пищи, санитарно-бытовых помещений, мест для курения и т.п.		
		Санитарно-профилактические мероприятия (дезинфекция, дератизация, дезинсекция и др.)	-	13,4
6.	Производственный контроль, экспертиза	Расходы на осуществление инструментального производственного контроля условий труда аттестованной лабораторией (собственной или внешней)	-	91,8
		Проведение специальной оценки условий труда	14,4	45,6
		Проведение оценки уровней профессиональных рисков.	91,8	-
		Проведение экспертизы промышленной безопасности зданий, сооружений и технических устройств на опасных производственных объектах	798,8	326,9
7.	Компенсации за вредные и (или) опасные условия труда	Затраты на компенсационные выплаты в соответствии с законодательством:	2906,	2620,0
		предоставление дополнительных отпусков	2016,6	1128,8
		на оплату труда в повышенном размере	2491,9	2468,6
8.	Социальное страхование	Взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, производимые в Фонд социального страхования РФ в соответствии с законодательством	1331,0	4144,8
9.	Медицинское обеспечение	Проведение предварительных медицинских осмотров работников	333,6	341,5
		Проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников	733,5	408,0
		Профилактические мероприятия, направленные на сохранение здоровья в процессе трудовой деятельности (флюорография, прививки, диспансеризация)	1280,0	2100,0
		Расходы, связанные с содержанием помещений и инвентаря здравпункта, находящегося на территории промышленного предприятия	650,0	720,0

№ п/п	Наименование затрат	Состав затрат	Затраты, тыс. руб.	
			2022 г.	2023 г.
1	2	3	4	5
		Укомплектование рабочих мест медицинскими аптечками и средствами оказания первой помощи	9,0	7,0
10.	Принятие мер по предотвращению и ликвидации аварийных ситуаций	Установка систем противоаварийной защиты, сигнализаторов опасности, ограждений опасных зон и другие технические меры	151,0	247,4
		Расходы на монтаж и обслуживание пожарной сигнализации и автоматики	79,6	39,0
		Расходы на приобретение, содержание и износ противопожарного инвентаря, оборудования	181,0	164,2
11.	Информирование и документация	Приобретение наглядных пособий; знаки безопасности и плакаты, уголки охраны труда	21,0	28,0
		Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.	2,8	48,3
Общая сумма затрат ЗО			19731,0	25135,0
Затраты средств ЗС на охрану труда на одного работника			39,22	49,77

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаулский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)»

Из данных таблицы 3.5 следует, что Барнаулский завод АТИ израсходовал на социальные мероприятия, направленные на создание благоприятной среды работников предприятия, в 2023 г. 25135,0 тыс. руб., что на 21,6 % больше по сравнению с 2022 г.

С позиций реализации концепции устойчивого развития экономики преобразование и расширение перечня социальных мероприятий Барнаулского завода АТИ данные решения обеспечат:

— существенное приращение социального эффекта в результате новых производственных решений (переоснащение рабочих мест способствует созданию безопасных условий труда);

— диверсификацию источников финансирования затрат на реализацию социальных инициатив и мероприятий (обучение работников предлагается осуществлять за счет средств государства, выделяемых на реализацию национальных проектов);

— дифференцированное увеличение заработной платы в соответствии с

возросшими интенсивностью и производительностью труда;

— расширение доступности социальных объектов завода для неограниченного круга лиц с оплатой (компенсацией затрат) предоставляемых услуг.

Следует признать, что проведение структуризации социальных мероприятий промышленного предприятия является инструментом их развития, в том числе с позиций обеспечения устойчивого развития их экономики.

3.2. Формирование корпоративной системы здоровьесбережения на промышленном предприятии как новое направление социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики

В современных условиях человеческий капитал является одним из ведущих факторов устойчивого развития современных промышленных предприятий, определяя количественные параметры приращения их экономики. Устоявшееся в экономической теории представление о составляющих человеческого капитала предполагает выделение в его структуре следующего капитала: образования, здоровья, культуры.

Применительно к промышленным предприятиям влияние на результативность их деятельности, уровня квалификации персонала и состояние его здоровья не требует доказательств. Целый ряд исследований ученых, как отечественных (Дятлов С.А., Капелюшников Р.И., Авдеева Е.А., Кетова К. В. и Русяк И. Г. и др.)⁶⁴, так и зарубежных (Лукас Р., Ханушек Э. и Вессманн Л., Данова М. и Шира Е., Турганбаев Е. М. и др.)⁶⁵,

⁶⁴ Дятлов С. А. Человеческий капитал России: проблемы эффективности использования в условиях переходной экономики. СПб., 2005. 280 с.; Капелюшников Р.И. Отдача от образования в России: ниже некуда? // Вопросы экономики. 2021. № 8. С. 37–68; Авдеева Д.А. Показатели человеческого капитала в исследованиях экономического роста: обзор // Экономический журнал ВШЭ. 2022. Т. 26. № 2. С. 240–269; Кетова К. В., Русяк И. Г. Учет человеческого капитала при моделировании экономической системы региона // Вестник Московского университета. 2008. № 3. С. 40–51.

⁶⁵ Данова М., Шира Е. Образовательно-инновационный аспект человеческого капитала и его влияние на экономический рост // Экономика региона. 2023. Т. 19. № 1. С. 111–121; Турганбаев

подтверждает факт приращения показателей производственной деятельности предприятия и его экономических результатов вследствие сокращения дней нетрудоспособности работников промышленного предприятия по причине профессиональных и иных заболеваний. В частности, исследования целого ряда международных организаций (Международная организация труда, Всемирная организация здравоохранения и пр.), занимающихся вопросами трудовой деятельности, показывают, что эффективность деятельности промышленного предприятия в крупных промышленных компаниях все в большей степени становится зависимой от состояния здоровья персонала⁶⁶. Здоровье человека и его самочувствие стали существенными факторами, оказывающими следующее влияние:

— на лояльность промышленного предприятия в отношении к работникам других предприятий, как следствие, желание совместно работать эффективно;

— мотивацию труда и ее сопричастность к организации активной деятельности работников соответственно полученным результатам функционирования;

— производительность труда и эффективность производственной деятельности на промышленном предприятии⁶⁷.

В этой связи формирование системы здоровьесбережения работников является насущной текущей задачей любого современного предприятия. Подтверждая справедливость данного утверждения, приведем два факта.

Первый. Согласно результатам одного из исследований российских

Е.М. Влияние человеческого капитала на экономический рост (на примере регионов Казахстана) // Экономика региона. 2023. Т.19. №2. С. 385–396; Lucas R. On the Mechanics of Economic Development // Journal of Monetary Economics. 1988. vol. 22. №1. P. 3–42; Hanushek E., Woessmann L. The Role of Cognitive Skills in Economic Development // Journal of Economic Literature. 2008. vol. 46. № 3. P. 607–668.

⁶⁶ Охрана здоровья на рабочем месте. URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health> (дата обращения: 14.02.2023).

⁶⁷ Working well. A Global Survey of Health Promotion and Workplace Well ness Strategies. Buck Consultants, International Health Consulting, Cigna, Pfizer and World data Work, 2010. 245 p.

ученых, около 15% опрошенных респондентов дают исключительно негативные оценки своего здоровья. Среди этих респондентов 33% считают причиной своих недугов и медицинских диагнозов работу (условия труда и стресс) и отсутствие поддержки от государства и учреждения (предприятия, организации), в котором они работают⁶⁸.

Второй. По оценкам Всемирной организации здравоохранения наибольшее влияние на формирование здоровья оказывает образ жизни человека (50%), далее следуют экология и наследственность (по 20%), 10% занимает работа здравоохранения⁶⁹. А образ жизни, учитывая количество времени, проводимом трудоспособным населением на работе, главным образом определяется характером и содержанием трудовой деятельности, ее сложностью, условиями осуществления, возможностями сохранения высокой работоспособности в процессе труда.

В условиях существенного увеличения сложности трудовой деятельности в результате технологического прорыва, внедрения новых технических, технологических и организационных решений, происходящих на промышленных предприятиях, создание системы здоровьесбережения персонала будет дополнительным фактором в реализации социальной политики, позволяющей в отдельных случаях:

- формировать лояльное отношение к работникам своего предприятия и стремиться понимать их и быть сопричастным к их проблемам;
- мотивировать труд и желание работать эффективно;
- создавать условия для повышения производительности труда каждого работника и организовывать производственный процесс с максимальной эффективностью.

⁶⁸ Разикова Н.И., Сорокина А.М. Здоровьесбережение персонала промышленного предприятия в современных условиях // Нефть и газ: опыт и инновации. 2020. Т. 4. №2. С. 36–40.

⁶⁹ Тихонова И.В., Королева А.М. Здоровьесберегающие технологии как инструмент развития человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2022. № 12. С. 1003–1006.

Помимо этого, создание системы здоровьесбережения для работников промышленного предприятия – это сохранение их работоспособности, что непосредственно влияет на затраты, направляемые на выпуск продукции.

Существенным моментом корпоративного уровня системы здоровьесбережения является распространение ее действия на всех лиц, угрозу здоровью которых несет производственная деятельность промышленного предприятия. Данное представление о содержании и структуре корпоративного уровня системы здоровьесбережения в полном объеме соответствует представлению о социальной ответственности бизнеса⁷⁰ и практики ее реализации в РФ и за рубежом⁷¹, согласно которым социальная ответственность современных промышленных предприятий охватывает совокупность мер, направленных на удовлетворение интересов как внутренних, так и внешних стейкхолдеров.

Такое представление о корпоративном уровне системы здоровьесбережения в полной мере соответствует авторским представлением о социальной ответственности бизнеса, а также о содержании социальной политики современных промышленных предприятий и ее границах (гл. 1, п. 1.2 настоящего исследования).

К числу внутренних стейкхолдеров относятся работники промышленного предприятия. В этой связи формируемая в Барнаульском заводе АТИ модель здоровьесбережения в первую очередь ориентирована на реализацию мер, направленных на сохранение здоровья работающего на

⁷⁰ Трофимова Л.А., Каськова А.А. Роль социальной ответственности российского бизнеса в новых экономических реалиях // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2023. № 2(73). С. 72–80; Кузнецов А.Л., Чечулин А.В., Малявин С.Н., Легостев А.В. Роль социальной ответственности бизнеса в обеспечении устойчивого развития организаций // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2022. № 1(133). С. 96–102.

⁷¹ Раренко А.А. Социальная ответственность бизнеса в зарубежных странах и России // Россия и современный мир. 2021. № 1(110). С. 23–253; Чеглакова Л.М., Батаева Б.С., Мелитонян О.А. Характерные черты социальной ответственности и этики в организациях малого и среднего бизнеса в России // Российский журнал менеджмента. 2018. Т. 16. № 1. С. 63–94; Иманкулова Э.Т., Арстанбекова А.А. Реализация концепции социальной ответственности бизнеса в Кыргызстане // Известия Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова. 2022. № 3(63). С. 203–209.

промышленном предприятии, и предполагает следующее:

- в части мер, установленных законодательно: создание безопасной производственной среды, формирование благоприятных условий труда в целом и на конкретных рабочих местах в частности;
- в части инициативных мер сверх рамок, установленных законодательством РФ: добровольное медицинское страхование, санаторно-курортное лечение, материальная помощь работникам промышленного предприятия, обусловленная покрытием затрат на лечение.

Такое представление о корпоративном уровне системы здоровьесбережения соответствует сегодняшним реалиям⁷². Вместе с тем в современных условиях труда конкуренция за наемного работника, усиливающаяся на рынке труда, является важным фактором заботы об их здоровье, а также одним из основных критериев привлечения и удержания работников. Поэтому на многих промышленных предприятиях работникам предоставляется социальный пакет, включающий в себя не только оплату медицинских услуг, но и компенсацию расходов на посещение фитнес-клубов⁷³ и другие преференции.

Что касается внешних стейкхолдеров, на здоровье которых влияет производственная деятельность Барнаульского завода АТИ, то к их числу относится население, проживающее на территории присутствия этого предприятия. Именно оно подвержено влиянию негативных факторов производственной среды и результатов производственной деятельности промышленного предприятия. Количественный состав такого населения немногочислен, так как деятельность завода АТИ находится в промышленной зоне Барнаула, в местах отсутствия массовой жилищной

⁷² Разикова Н.И., Сорокина А.М. Здоровьесбережение персонала промышленного предприятия в современных условиях // Нефть и газ: опыт и инновации. 2020. Т. 4. №2. С. 36–40.

⁷³ Тихонова И.В., Королева А.М. Здоровьесберегающие технологии как инструмент развития человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2022. № 12. С. 1003–1006.

застройки.

Исходя из этого, говоря о корпоративном уровне системы здоровьесбережения Барнаульского завода АТИ, следует отметить, что ее создание и функционирование обеспечит решение следующих вопросов. Во-первых, нивелирует угрозы здоровью как работающих в результате производственной деятельности и участия в ней человека, так и населения, проживающего на территории присутствия промышленного предприятия и подвергающегося влиянию негативных факторов производственной среды и результатов производственной деятельности этого предприятия.

Во-вторых, обеспечит повышение осведомленности работников промышленного предприятия о способах сохранения своего здоровья как в процессе трудовой деятельности, так и вне ее, а также мотивирует к здоровьесберегающему поведению. Население, проживающее на территории присутствия промышленного предприятия, также будет проинформировано о возможностях нивелирования и влияния негативных факторов производственной среды, а также результатов производственной деятельности предприятия на его здоровье и мерах, предпринимаемых этим предприятием по данному направлению деятельности.

В-третьих, учитывая преобладание коммерческих целей деятельности современных промышленных предприятий над социальными, здесь будет самодостаточной и эффективной единицей деятельности Барнаульского завода АТИ, где ее функционирование обеспечит промышленному предприятию больший экономический эффект, нежели затраты на ее обеспечение.

Исходя из вышеизложенного следует, что корпоративная система здоровьесбережения деятельности Барнаульского завода АТИ должна быть построена в соответствии с моделью, представленной на рисунке 3.1.

Как видно из рисунка 3.1, корпоративная система здоровьесбережения Барнаульского завода АТИ представлена двумя функциональными блоками.

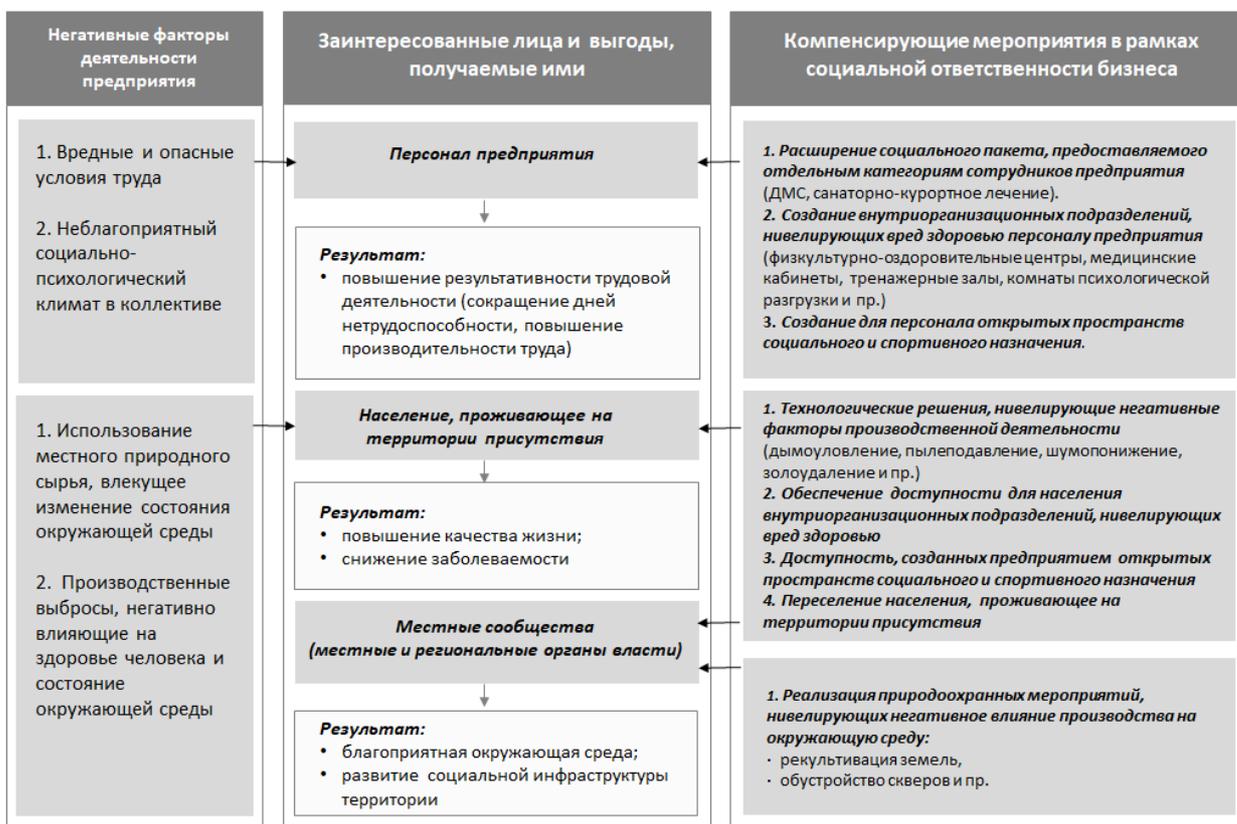


Рис. 3.1. Модель корпоративной системы здоровьесбережения Барнаульского завода АТИ

Источник: составлено автором.

Первый функциональный блок модели направлен на работников Барнаульского завода АТИ. Содержание составляющих системы здоровьесбережения работников этого предприятия представлен на рисунке 3.2. Перечень используемых инструментов и проводимых на Барнаульском заводе АТИ мероприятий, обеспечивающих здоровьесбережение работников, достаточно широк и охватывает все категории работающих этого предприятия, а также отображает все стороны производственной деятельности промышленного предприятия и особенности участия в ней всех работающих.

Формирование перечня обусловлено наличием целого ряда факторов деятельности промышленного предприятия, оказывающих негативное влияние на здоровье лиц, работающих на этом предприятии.



Рис. 3.2. Структура и инструменты системы здоровьесбережения работников Барнаульского завода АТИ

Источник: составлено автором

Применительно к Барнаульскому заводу АТИ такими факторами выступают вредные и опасные условия труда. Согласно ранее приведенным сведениям в Барнаульском заводе АТИ насчитывается:

- 53 рабочих места, относящихся по условиям труда к подклассу 3.1, на которых занято 73 работника. Согласно действующей в РФ типологизации рабочих мест по вредности условий труда на работника оказывают влияние такие факторы, после воздействия которых организм восстанавливается на протяжении более длительного периода, чем до начала следующей смены, при этом риск повреждения здоровья увеличивается;
- 112 рабочих мест, относящихся по условиям труда к подклассу 3.2, на которых занято 238 работников. Подкласс 3.2 обозначает, что

воздействие производственных факторов может вызвать развитие профзаболеваний начальной или легкой степени. При осуществлении работы в таких условиях на протяжении более 15 лет работники обычно получают профзаболевание, которое не ведет к потере профессиональной трудоспособности.

Применительно к работающим Барнаульского завода АТИ в рамках реализации мер, направленных на нивелирование факторов производственной среды, негативно влияющих на здоровье работников этого предприятия, предлагается в дополнение к существующим социальным услугам, оказываемым на безвозмездной основе, добавить расширение социального пакета, предоставляемого отдельным категориям работников Барнаульский завод АТИ в части ДМС (добровольное медицинское страхование) и оплаты санаторно-курортного лечения.

Дополнительные медицинские услуги, оказываемые в рамках полиса ДМС, и санаторно-курортное лечение предоставляются не всем работникам. Они применяются точно – только отдельным категориям работающих, непосредственно испытывающим влияние негативных факторов производственной среды. Как дополнительные медицинские услуги, так и санаторно-курортное лечение призваны обеспечить целенаправленный эффект. Их оказание должно нивелировать негативное влияние на здоровье работающих на этом предприятии факторов производственной среды.

Основными негативными факторами производственной среды, негативно воздействующими на здоровье персонала Барнаульского завода АТИ, по подклассу условий труда 3.2 являются:

- 1) шум, обуславливающий специфическое воздействие на слуховой анализатор человека, а также неспецифические изменения во всем организме, которые могут привести к потере трудоспособности⁷⁴;

⁷⁴ Разъяснения и рекомендации по соблюдению обязательных требований СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах», раздела III «Шум на рабочих местах». URL: <https://02.rospotrebnadzor.ru/content/174/35245/> (дата обращения: 23.09.2024).

- 2) аэрозоли, преимущественно фиброгенного воздействия, представляющие собой пыли, содержащие природные (асбесты, цеолиты) и искусственные (стеклянные, керамические и др.) минеральные волокна, вызывающие усиленный синтез коллагена (белка) в структуре лёгких⁷⁵;
- 3) тяжесть трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность⁷⁶.

Основным негативным фактором производственной среды, воздействующим на здоровье работающих на Барнаульском заводе АТИ, является производственный шум. Его негативное влияние испытывают на себе 170 работников предприятия (табл. 3.6). Для нивелирования воздействия его влияние на здоровье работников предприятия применяются средства индивидуальной защиты, а также шумопоглощающие экраны. С позиций формирования корпоративной системы здоровьесбережения принятые меры с учетом выплаты компенсационных надбавок и постоянными медицинскими осмотрами являются достаточными, использование работниками индивидуальных средств защиты от шума позволяет устранить его негативное влияние на здоровье.

Относительно негативных факторов производственной среды, которыми являются аэрозоли, преимущественно фиброгенного воздействия, и тяжесть трудового процесса, помимо уже принятых мер по нивелированию их негативного воздействия в рамках корпоративной системы здоровьесбережения, предлагается использовать санаторно-курортное лечение в санаториях Алтайского края. Данной мерой на регулярной основе, а именно один раз в пятилетний период, будет охвачено 68 сотрудников

⁷⁵ Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса. Руководство р 2.2.755-99». URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=9997&ysclid=m4ck5b7g96648205030> (дата обращения 23.09.2024).

⁷⁶ Там же.

предприятия при условии, что количество рабочих мест с подклассом условий труда 3.2 по указанным вредным производственным факторам изменяться не будет.

Таблица 3.6

Анализ количества рабочих мест по подклассу условий труда 3.2 и численности работающих на в Барнаульском заводе АТИ в 2023 г.

Наименование вредного производственного фактора	Количество рабочих мест по подклассу условий труда 3.2	Численность работающих на рабочих местах по подклассу условий труда 3.2	
		чел.	% от общей численности персонала
Шум	79	170	33,7
Аэрозоли, преимущественно фиброгенного воздействия	26	52	10,3
Тяжесть трудового процесса	7	16	3,2
Итого	112	238	47,2

Источник: составлено автором на основе данных ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)»

Санаторно-курортное лечение предлагается осуществлять в санаториях Барнаула, а также санаториях, расположенных в непосредственной близости от города, занимающихся лечением органов дыхания и опорно-двигательного аппарата.

В основной перечень санаторно-курортных учреждений, рекомендуемых для лечения сотрудников Барнаульского завода АТИ вошли шесть организаций (табл. 3.7).

Основными факторами выбора данных санаторно-курортных учреждений стали транспортная доступность и стоимость оказываемых санаторно-курортных услуг.

Однако это не исключает возможность использования Барнаульским заводом АТИ для организации санаторно-курортного лечения своих работников ресурсов других санаторно-курортных учреждений Алтайского края, в первую очередь города-курорта Белокуриха.

**Перечень санаторно-курортных учреждений, рекомендуемых
для организации лечения сотрудников Барнаульского завода АТИ**

Санаторно-курортное учреждение		Функциональная направленность санаторно-курортного учреждения
Наименование	место нахождения	
Эко-санаторий «Гренада»	Первомайский район, п. Казачий	Лечение заболеваний сердечно-сосудистой и нервной системы, опорно-двигательного аппарата и дыхательной системы
Санаторий «Сосновый бор»	Первомайский район, с. Зудилово, ул. Шукшина 58А	Лечение заболеваний опорно-двигательного аппарата, органов дыхания, нервной системы, органов кровообращения, восстановление после перенесенного инсульта, профилактика заболеваний ЖКТ и почек, урология и андрология
Санаторий «Обские Плесы»	Первомайский район, с. Кислуха	Лечение заболеваний сердечно-сосудистой системы, нервной системы, органов дыхания, органов пищеварения, опорно-двигательного аппарата, мочеполовых органов, гинекологические заболевания и восстановительное лечение, болезни уха, горла, носа
Санаторий «Барнаульский»	Барнаул, ул. Парковая, 21А	Лечение заболеваний сердечно-сосудистой системы; нервной системы; желудочно-кишечного тракта; органов дыхания и пищеварения; опорно-двигательного аппарата почек, гинекологических и андрологических расстройств; эндокринология; кожные заболевания; реабилитация после Covid-19
Санаторий-профилакторий «Мечта»	Барнаул, пр. Социалистический, 126 Б	Заболевания ЛОР-органов; желудочно-кишечного тракта; нервной системы; опорно-двигательного аппарата; бронхолегочной системы; эндокринной системы и обмена веществ; сердечно-сосудистые заболевания; аллергические и хронические заболевания кожи
Санаторий «Станко-строитель»	Барнаул, ул. Тихонова, д. 33	Лечение заболеваний сердечно-сосудистой, нервной систем, органов дыхания, мочеполовой системы, опорно-двигательного аппарата; реабилитация после хирургических операций.

Источник: составлено автором на основе данных санаторно-курортных учреждений, представленных на официальных сайтах

Для полного учета условий труда по каждому рабочему месту и для совершенствования системы здоровьесбережения персонала Барнаульского завода АТИ с использованием курортно-рекреационных ресурсов Алтайского края, сформирована база данных Microsoft Office Access 2021 «Условия труда и совершенствование здоровьесберегающей системы

современного промышленного предприятия на основе эффективного использования курортно-рекреационных ресурсов региона (на материалах Барнаульского завода АТИ) (Свидетельство за государственную регистрацию базы данных № 2024625536 от 27.11.2024)⁷⁷.

База данных представляет собой организованную и структурированную совокупность систематизированных данных об индивидуальных характеристиках работников, осуществляющих трудовую деятельность на Барнаульском заводе АТИ и условиях труда на этом предприятии. В базе не содержатся персональные данные работников этого предприятия. База данных содержит перечень из 201 записи, характеризующей здоровье и трудовые показатели работников промышленного предприятия. В базе также указан перечень курортно-рекреационных учреждений Алтайского края, использование ресурсов которых возможно для санаторно-курортного лечения работающих Барнаульского завода АТИ в рамках развития системы здоровьесбережения предприятия.

База данных предназначена для распределения путевок на санаторно-курортное лечение и определения необходимого объема финансирования на основе проведения анализа индивидуальных особенностей работников, финансовых показателей их трудовой деятельности, а также оценки условий труда.

Основная таблица базы данных содержит в себе данные о возрасте, трудовом стаже, условиях труда, состоянии здоровья, полученных поощрениях, медицинских показаниях и информацию о ранее пройденном санаторно-курортном лечении. Данные автоматически пересчитываются на день обращения к ним, а также при изменении взаимосвязанных параметров.

⁷⁷ Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2024625536 Российская Федерация. Условия труда и совершенствование здоровьесберегающей системы современного промышленного предприятия на основе эффективного использования курортно-рекреационных ресурсов региона (на материалах ООО «Барнаульский завод АТИ»): № 2024625291 : заявл. 14.11.2024 : опубл. 27.11.2024 / Е. В. Клецкова, А. Ю. Шамков; заявитель Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Алтайский государственный университет».

На основании этих данных производится распределение путевок в курортно-рекреационные учреждения в зависимости от вышеуказанных показателей, а также определяется размер необходимого финансирования и его источники.

Для облегчения работы с данной базой данных предусмотрены удобные, оформленные графически, формы, позволяющие добавлять нового работника, редактировать данные о работающих на Барнаульском заводе АТИ и удалять информацию об уволившихся работниках.

В настоящее время база данных используется в Барнаульском заводе АТИ при планировании и управлении человеческим капиталом с позиций обеспечения здоровьесбережения работающих.

Применительно к Барнаульскому заводу АТИ следует отметить, что система здоровьесбережения для работников этого предприятия предусматривает меры, обеспечивающие создание благоприятных условий трудовой деятельности и оптимизации режима труда и отдыха на рабочем месте, а также ориентирована на устранение или минимизацию поведенческих факторов риска на производстве, что отвечает практике других российских организаций ⁷⁸.

Поэтому важным элементом системы здоровьесбережения работников Барнаульского завода АТИ является создание информационной среды поддержки здоровьесбережения, в рамках которой реализуются мероприятия, обеспечивающие информационную составляющую здоровьесбережения работников этого предприятия – беседы, лекции, демонстрация тематических фильмов, информационные бюллетени, газеты, выставки. На уровне промышленного предприятия необходимо обеспечить постоянное культивирование правил безопасного труда, рационального режима труда и отдыха, а также здоровых привычек. Ввиду этого создаваемая на промышленном предприятии система здоровьесбережения работников должна органично вписываться не только в производственный процесс, но и

⁷⁸ Короленко А.В., Калачикова О.Н. Детерминанты здоровья работающего населения: условия и характер труда // ЗНиСО. 2020. №11. С. 22–30.

во всю жизнедеятельность работающих на этом предприятии⁷⁹. Этого можно добиться путем вовлечения в здоровьесбережение членов семей работников предприятия путем организации различных массовых мероприятий культурного, рекреационного и спортивного характера, что реализуется Барнаульским заводом АТИ на постоянной основе.

Второй функциональный блок модели здоровьесбережения Барнаульского завода АТИ до настоящего времени на предприятии отсутствовал. Согласно ранее высказанным тезисам он должен быть представлен направлениями работы, обеспечивающими сохранение здоровья населения, проживающего на территории присутствия предприятия. Его выделение и функционирование обусловлено необходимостью реализации принципов социально ответственного поведения и нивелирования вреда здоровью населения, проживающему на территории присутствия промышленного предприятия, в результате осуществления производственной деятельности. Структура и инструменты системы здоровьесбережения населения, проживающего на территории присутствия промышленного предприятия, представлены на рис. 3.3.

Относительно системы здоровьесбережения населения, проживающего на территории присутствия промышленного предприятия, следует отметить два принципиальных момента: в ее структуре можно выделить два самостоятельных блока: обязательный и инициативный.

Обязательный блок представлен мероприятиями, обеспечивающими создание благоприятной среды жизнедеятельности населения территории присутствия и нивелирующими негативное влияние производственной деятельности промышленного предприятия на окружающую среду, в том числе здоровье населения, проживающего на территории присутствия предприятия.

⁷⁹ Ковалев С.П., Яшина Е.Р., Ушаков И.Б., Турзин П.С., Лукичев К.Е., Генералов А.В. Корпоративные программы укрепления профессионального здоровья работников в Российской Федерации // Экология человека. 2020. № 10. С. 31–37.



Рис. 3.3. Структура и инструменты системы здоровьесбережения населения, проживающего на территории присутствия промышленного предприятия

Источник: составлено автором

Указанные структура и инструменты на рисунке предполагают:

- нивелирование негативного воздействия на здоровье населения, проживающего на территории присутствия промышленного предприятия, факторов производственной среды (дымоуловление, пылеподавление, шумопонижение, золоудаление и пр.);
- расселение населения, проживающего на территории присутствия промышленного предприятия (как крайний вариант решения вопроса), в

случае невозможности иными средствами добиться нивелирования негативного влияния производственных факторов на окружающую среду.

Инициативный блок представлен мерами, нивелирующими неблагоприятное влияние производственной среды на здоровье населения территории присутствия или укрепляющих его. В рамках социально ответственного поведения, применительно к Барнаульскому заводу АТИ, предлагается:

- обеспечение свободного доступа населения к созданным на территории промышленного предприятия социальным объектам и открытым пространствам на возмездной основе (столовая, фитнес-центр, медицинский центр, и пр.);
- проведение для населения Барнаула корпоративных мероприятий социального и спортивного характера.

Исходя из этого следует, что корпоративная система здоровьесбережения Барнаульского завода АТИ отвечает принципам социальной ответственности бизнеса, согласно которым социальная ответственность современных промышленных предприятий охватывает совокупность мер, направленных на удовлетворение интересов всех стейкхолдеров, как внутренних, так и внешних.

3.3 Совершенствование организации работы по обеспечению и оценка устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики

На основе методики расчета показателя экономико-социальной эффективности, предложенной в параграфе 1.3, которая является инструментом мониторинга устойчивого развития промышленного предприятия в контексте его социальной политики, проведен анализ экономических выгод, полученных Барнаульским заводом

автоформированных термостойких изделий в результате осуществления им социальной политики с точки зрения отдельных социальных мероприятий.

Применительно к данному предприятию экономическая выгода, полученная в результате осуществления им социальной политики, с позиций устойчивого развития его экономики складывается из двух составляющих:

- 1) доход предприятия от увеличения объемов производства в результате реализации социальных мероприятий, в том числе обусловленных совершенствованием производственного процесса;
- 2) доход, полученный от использования объектов производственной и социальной инфраструктуры, используемых населением, проживающим на территории присутствия предприятия и местными сообществами.

Слагаемыми дохода Барнаульского завода АТИ от увеличения объемов производства в результате реализации социальных мероприятий выступают:

- 1) доход от увеличения объемов производства в результате снижения заболеваемости работников предприятия при улучшении условий труда;
- 2) доход, полученный в результате повышения мотивации трудовой деятельности;
- 3) доход, полученный в результате приращения квалификации работников и сопряженного с этим увеличения производительности труда;
- 4) доход предприятия в части инновационных разработок (технологических, маркетинговых, производственных, информационных и т.д.) от оказания материальной помощи для получения среднего профессионального и высшего образования;
- 5) доход от увеличения продаж в результате проведения культурных и спортивных мероприятий (имиджевая составляющая);
- 6) доход от роста объемов производства в результате улучшения здоровья работающих на промышленном предприятии (внедрение системы здоровьесбережения).

Доход, полученный от использования объектов производственной и социальной инфраструктуры, используемых населением, проживающим на территории присутствия предприятия и местными сообществами, складывается на Барнаульском заводе АТИ из следующих составляющих:

- доход от оказания платных услуг в сфере дошкольного воспитания и образования (новый вид услуг);
- доход от услуг медицинского пункта;
- доход от оказания платных услуг по организации питания;
- доход от использования спортивных объектов.

В таблице 3.8 проведен расчет экономических выгод, полученных Барнаульским заводом АТИ в результате осуществления им социальной политики с позиций устойчивого развития его экономики в разрезе отдельных социальных мероприятий в сопоставлении с затратами на их осуществление. Данные таблицы 3.8 позволяют оценить эффективность реализации социальной политики предприятия с позиций устойчивого развития его экономики в целом.

Таблица 3.8

Экономический эффект Барнаульского завода АТИ, полученный от реализации социальной политики, и расходы на ее осуществление в 2023 г., тыс. руб.

№ п/п	Наименование показателя	Условное обозначение	Стоимостное приращение объемов производства или доход от реализации социальных мероприятий	Затраты на реализацию социальных мероприятий
1	Доход предприятия от увеличения объемов производства в результате реализации социальных инициатив, в том числе:	ΔV	20380,05	25135,0 (табл. 3.5)
1.1	Доход предприятия от увеличения объемов производства в результате снижения заболеваемости работников предприятия при улучшении условий труда	$\Delta V1$	1106,65	-

Продолжение таблицы 3.8

1.2	Доход предприятия в результате повышения мотивации трудовой деятельности	ΔV_2	1777,7	-
1.3	Доход в результате приращения квалификации работников и сопряженного с этим увеличения производительности труда	ΔV_3	5719,77	-
1.4	Доход в части инновационных разработок (технологических, маркетинговых, производственных, информационных и т. д.)	ΔV_4	8858,15	-
1.5	Доход от увеличения продаж в результате проведения культурных и спортивных мероприятий (имиджевая составляющая)	ΔV_5	1593,59	-
1.6	Доход от увеличения объемов производства в результате улучшение здоровья работающих на промышленном предприятии (внедрение системы здоровьесбережения).	ΔV_6	1324,19	-
2	Доход, полученный от использования объектов производственной и социальной инфраструктуры, используемых населением, проживающим на территории присутствия предприятия, и местными сообществами	Д	5448,0	5687,0
2.1	Доход от оказания платных услуг в сфере дошкольного воспитания и образования	Д1	2160,0	2300,0
2.2	Доход от услуг медицинского пункта	Д2	468,0	1607,0
2.3	Доход от оказания платных услуг по организации питания	Д3	1587,0	...
2.4	Доход от использования спортивных объектов	Д4	1233,0	1780,0
	ИТОГО	-	25828,05	30822,0

Источник: составлено автором.

Представим алгоритм расчета отдельных слагаемых, используемых для расчета показателя, характеризующего эффективность реализации социальной политики Барнаульского завода АТИ с позиций устойчивого развития его экономики. В таблице 3.9 представлен расчет слагаемых дохода

предприятия от увеличения объемов производства, полученного в результате реализации социальных инициатив в рамках совершенствования социальной политики данного предприятия с позиций устойчивого развития его экономики (ΔV).

Таблица 3.9

Алгоритм расчета доходов предприятия от увеличения объемов производства в результате реализации мер по совершенствованию социальной политики Барнаульского завода АТИ с позиций устойчивого развития его экономики в 2023 г.

№ п/п	Показатели	Алгоритм расчета показателей
1	Доход предприятия от увеличения объемов производства, в результате реализации социальных инициатив, ΔV	Выручка промышленного предприятия за 2022 г. – 2124783,0 тыс. руб.; Выручка промышленного предприятия за 2023 г. – 2374001,0 млн руб.; Увеличение объемов выручки в 2023 г. по отношению к 2022 г. составило – 249228,0 тыс. руб. (2374001,0-2124783,0), из которых на долю социальной политики приходится 20380,05 тыс. руб., или 8,2 %
1.1	Доход предприятия от увеличения объемов производства в результате снижения заболеваемости работников предприятия при улучшении условий труда, $\Delta V1$	<i>Исходные данные для расчета:</i> Количество дней нетрудоспособности в 2022 г. – 240 кал. дней; количество дней нетрудоспособности в 2023 г. – 158 кал. дней; сокращение дней нетрудоспособности в 2023 г. – 82 кал. дня (240 раб. дней – 158 раб. дней) или 58,5 раб. дня. Среднесписочная численность рабочих – 502 чел.; среднедневная выработка в расчете на одного рабочего в 2023 г. – 18,917 тыс. руб. (2374001 тыс. руб. /250 раб. дней / 502 чел.). Увеличение объемов производства в результате снижения заболеваемости составляет 1106,65 тыс. руб. (18,917 тыс. руб.* 58,5 раб. дня)
1.2	Доход предприятия в результате повышения мотивации трудовой деятельности, $\Delta V2$	<i>Исходные данные для расчета:</i> Выручка промышленного предприятия за 2022 г. – 2124783,0 тыс. руб.; Предложенные в работе направления по совершенствованию социальной политики, имеющие мотивационный характер, касаются 14 чел.; Согласно экспертным оценкам в РФ увеличение производительности труда работников в результате их мотивации составляет около 3%. Увеличение объемов производства в результате

№ п/п	Показатели	Алгоритм расчета показателей
		повышения мотивации трудовой деятельности составляет 1777,7 тыс. руб. (2124783,0 тыс. руб. * 0,03% *14 чел. / 502 чел.)
1.3	Доход в результате приращения квалификации работников и сопряженного с этим увеличения производительности труда, ΔV3	<p><i>Исходные данные для расчета:</i> Выручка промышленного предприятия за 2022 г. – 21248783,0 тыс. руб.;</p> <p>Рост производительности труда в 2023 г. к 2022 г. – 111,7%;</p> <p>Количество персонала предприятия, прошедшего обучение в 2023 г. – 77 чел.</p> <p>Среднесписочная численность персонала предприятия – 502 чел.</p> <p>Корректирующий коэффициент, связывающий повышение производительности труда с повышением квалификации – 0,15</p> <p>Увеличение объемов производства в результате приращения квалификации работников составляет 5719,77 тыс. руб. (2124783,0 тыс. руб. * 0,117*0,15 *77 чел. / 502 чел.)</p>
1.4	Доход промышленного предприятия в части инновационных разработок (технологических, производственных, информационных и т. д.), ΔV4	<p><i>Исходные данные для расчета:</i> Выручка промышленного предприятия за 2022 г. – 2124783,0 тыс. руб.;</p> <p>Рост производительности труда в 2023 г. к 2022 г. – 111,7%;</p> <p>Количество переоснащенных в 2023 г. рабочих мест – 31 рабочее место.</p> <p>Общее число рабочих мест – 174.</p> <p>Корректирующий коэффициент, связывающий повышение производительности труда с техническим переоснащением и улучшением в связи с этим условий труда – 0,2</p> <p>Увеличение объемов производства в результате применения инновационных разработок составляет 8858,15 тыс. руб. (2124783,0 тыс. руб. * 0,117*0,2 * 31 рабочее место / 174 рабочих мест)</p>
1.5	Доход от увеличения продаж в результате проведения культурных и спортивных мероприятий (имиджевая составляющая), ΔV5	<p><i>Исходные данные для расчета:</i> Выручка промышленного предприятия за 2022 г. – 2124783,0 тыс. руб.;</p> <p>Статус Генерального партнера 2021 г. второго этапа Кубка мира по гребле на байдарках и каноэ позволил Барнаульскому заводу АТИ увеличить количество контрагентов и портфель заказов на 15%. Оценочно процент роста объемов производства в результате этого составляет около 1,5%, из которых 5% приходится на социальные мероприятия.</p> <p>Увеличение объемов производства в результате</p>

№ п/п	Показатели	Алгоритм расчета показателей
		имиджевой составляющей составляет 1593,59 тыс. руб. (2124783,0 тыс. руб. * 0,015 * 0,05)
1.6	Доход предприятия от увеличения объемов производства в результате улучшения здоровья работающих на промышленном предприятии (внедрение системы здоровьесбережения), ΔV6	<p><i>Исходные данные для расчета:</i></p> <p>Внедрение предложенных мероприятий по совершенствованию системы здоровьесбережения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечит сокращение рабочих дней нетрудоспособности до 5 рабочих дней в год; - распространяется на 14 человек за год. <p>Среднедневная выработка в расчете на одного рабочего в 2023 г. – 18,917 тыс. руб. (2374001 тыс. руб. /250 раб. дн. / 502 чел.).</p> <p>Увеличение объемов производства в результате внедрения системы здоровьесбережения составляет 1324,19 тыс. руб. (18,917тыс. руб. * 5 * 14)</p>

Источник: составлено автором.

Как видно из представленных в таблице 3.9 данных, увеличение дохода Барнаульского завода АТИ от увеличения объемов производства в результате реализации социальных мероприятий (ΔV), т.е. увеличение выручки, составило 20380,05 тыс. руб. Объем увеличения выручки предприятия в 2023 г. относительно 2022 г. составляет 8,2 %. Из указанной суммы примерно третья часть (8858,15 тыс. руб., или 34,4%) приходится на доход промышленного предприятия, полученный в результате инновационных разработок (технологических, производственных, информационных и т. д.). Этот доход сложился в результате переоснащения в 2023 г. 31 рабочего места и связанного с этим улучшением условий труда работников. Приращение дохода предприятия в результате повышения мотивации трудовой деятельности и повышения квалификации работников и сопряженного с этим увеличения производительности труда составило 1,8 млн. руб. и 5,7 млн. руб. соответственно.

Важной составляющей увеличения доходов предприятия стал доход от увеличения объемов производства в результате улучшения здоровья работающих на промышленном предприятии (внедрение системы здоровьесбережения), в результате снижения заболеваемости работников

предприятия при улучшении условий труда. В совокупности за счет реализованных мероприятий по этим двум направлениям социальной политики Барнаульский завод АТИ (см. параграфы 1.1. и 1.6, табл. 2.9) обеспечил увеличение выручки практически на 2,5 млн руб. Следует признать, что приведенные показатели получены с использованием ряда оценочных данных, поскольку произвести их точный расчет не представляется возможным.

Огромное влияние на приведенные в таблице 3.9 показатели деятельности Барнаульского завода АТИ имело участие предприятия в национальном проекте «Производительность труда». Внедрение автоматических линий и робототехники на Барнаульском заводе АТИ позволило значительно сократить рабочие места с особо вредными и опасными условиями труда. В параграфе 2.3 (табл. 2.11) произведен расчет численности рабочих (75 чел.), условия труда которых существенно улучшились в результате предпринятых мер. В 2024–2025 гг. планируется улучшение условий труда еще у 36 работников (табл. 2.12). Переоснащение рабочих мест должно осуществляться поэтапно. В первую очередь необходимо закупать оборудование, на котором ведется обработка технологических операций во вредных и опасных условиях труда и обрабатывается разно-номенклатурная продукция.

Для полной оценки экономических выгод Барнаульского завода АТИ, полученных от реализации социальной политики, необходимо рассмотреть вторую составляющую, которая представляет доход, полученный от использования объектов производственной и социальной инфраструктуры населением, проживающим на территории присутствия предприятия, и местными сообществами.

В таблице 3.10 представлен расчет слагаемых дохода, полученного от использования объектов производственной и социальной инфраструктуры населением, проживающим на территории присутствия предприятия, и местными сообществами, с точки зрения социальных мероприятий (после

преобразования и расширения перечня) в рамках совершенствования социальной политики Барнаульского завода АТИ с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики.

Таблица 3.10

Алгоритм расчета дохода от использования объектов производственной и социальной инфраструктуры Барнаульского завода АТИ за 2023 г.

№ п/п.	Показатели	Алгоритм расчета показателей
2.	Доход, полученный от использования объектов производственной и социальной инфраструктуры населением, проживающим на территории присутствия предприятия, и местными сообществами, Д	<p>Доход от использования производственной и социальной инфраструктуры населением за 2023 г. составил: $D1 + D2 + D3 + D4 = 2160 + 468,0 + 1587,0 + 1233,0 = 5448,0$ тыс. руб.</p> <p>Следует отметить, что три социальных объекта (медицинский пункт, детская комната, тренажерный зал) не покрывают затраты на свое содержание. Но, учитывая их важное социальное значение, в том числе с позиций организации корпоративной системы здоровьесбережения, и уровень востребованности работниками промышленного предприятия и населением, проживающим на территории присутствия промышленного предприятия, социальная политика предусматривает содержание этих объектов за счет доходов предприятия.</p>
2.1.	Доход промышленного предприятия от оказания платных услуг в сфере дошкольного воспитания и образования, Д1	<p>В центральном здании, с торцевой стороны на первом этаже с отдельным входом (вход с улицы) находится детская комната дневного пребывания, которая работает с 7-00 до 19-00 по пятидневной рабочей неделе. В ней работают 4 воспитателя и администратор. Оплата за одного ребенка 6000 руб. в месяц. Питание осуществляется из столовой промышленного предприятия.</p> <p>Поступления предприятия составляют: $6,0 \text{ тыс.руб.} * 30 \text{ детей} * 12 \text{ месяцев} = 2160,0 \text{ тыс. руб.}$</p>
2.2.	Доход промышленного предприятия от услуг медицинского пункта, Д2	<p>Медицинский пункт находится в центральном здании. Он располагает тремя кабинетами (процедурный, терапевт, перевязочная). Населению медицинский пункт оказывает следующие услуги: прием терапевта, оказание первой помощи, физиотерапия, медицинские осмотры, медицинские процедуры). Стоимость услуг проводится на уровне платных услуг городских поликлиник. Штат медицинского пункта – 3 чел.: врач-терапевт, совмещающий также функции администратора, две медицинских сестры. Содержание медицинского пункта обходится в 1607,0 тыс. руб. в год.</p> <p>Поступления предприятия составляют: 468,0 тыс. руб.</p>

2.3.	Доход промышленного предприятия от оказания платных услуг по организации питания, ДЗ	Заводская столовая находится внутри промышленного предприятия, но вход и выход у нее есть на две стороны дорог. В округе промышленного предприятия, находятся много предприятий и организаций: пожарная часть, цеха Барнаульского шинного завода, работники которых пользуются услугами столовой. Доход от обслуживания всех желающих покушать в столовой поступает ежемесячно на счет промышленного предприятия. Поступления предприятия составляют: 1587,0 тыс. руб.
2.4.	Доход промышленного предприятия от использования спортивных объектов, Д4	Тренажерный зал находится в центральном здании и имеет вход и выход на улицу. Обслуживание тренажерного зала осуществляют три человека: тренер, администратор и рабочий. Содержание обходится промышленному предприятию в 1780,0 тыс. руб. Поступления предприятия составляют: 1233,0 тыс. руб.

Источник: составлено автором

Из данных таблицы 3.10 следует, что не все социальные объекты приносят доход. Но так как Барнаульский завод АТИ реализует принципы социально ответственного ведения бизнеса, которые являются основой его социальной политики, то содержание всех объектов социальной инфраструктуры предприятия – неременное условие его функционирования с позиций устойчивого развития экономики. Следует также отметить важное социальное значение данных объектов, в том числе с позиций организации корпоративной системы здоровьесбережения и уровня востребованности работниками промышленного предприятия и населением, проживающим на территории присутствия промышленного предприятия. Барнаульский завод АТИ обеспечивает содержание этих объектов за счет доходов предприятия.

На основании представленных данных произведем расчет показателя, характеризующего устойчивое развитие экономики Барнаульского завода автоформированных термостойких изделий в контексте его социальной политики, по следующей формуле:

$$\Theta_{\text{с}} = \frac{\Delta V1 + \Delta V2 + \Delta V3 + \Delta V4 + \Delta V5 + \Delta V6 + D1 + D2 + D3 + D4}{S} * 100$$

$$\text{или } \mathcal{E}_{\text{эс}} = \frac{\Delta V + Д}{S} * 100.$$

Таким образом, показатель $\mathcal{E}_{\text{эс}}$ будет равен:

$$\mathcal{E}_{\text{эс}} = \frac{20380,05 + 5448,0}{25135,0 + 5687,0} * 100 = 83,8\%$$

Произведенный расчет показывает, что устойчивое развитие экономики Барнаульского завода АТИ в контексте его социальной политики полностью не обеспечивается. Расходы на социальную политику покрываются доходами на 83,8%. Но как видно из приведенных данных, во многом полученный результат сложился в результате участия предприятия в национальном проекте «Производительность труда». Завершение данного проекта в 2024 г. требует новых решений, направленных на обеспечение эффективности реализуемой предприятием социальной политики. Данное обстоятельство требует совершенствование организации работы по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики.

Авторское видение совершенствования организации работы по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики предполагает дополнение существующих подходов реализации социальной политики или отдельных социальных мероприятий мерами, позволяющими определить и зафиксировать следующее:

- критерии эффективности реализации социальных мероприятий с позиций устойчивого развития экономики предприятия;
- соответствие реализуемых социальных мероприятий содержанию социальной политики с позиций устойчивого развития экономики предприятия;
- объем финансирования социальной политики предприятия в разрезе отдельных социальных мероприятий;
- источники финансирования каждого социального мероприятия;

- ответственность за реализацию социальных мероприятий;
- эффективность реализуемых социальных мероприятий с позиций устойчивого развития экономики предприятия и пр.

В рамках совершенствования организации работы по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики в ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий» необходимо:

1) сформировать поэтапную программу развития институциональной среды по развитию существующих и созданию новых социальных объектов с полным расчетом затрат по их созданию и содержанию и экономических выгод от их функционирования с позиций устойчивого развития экономики предприятия;

2) создать «дорожную карту» реализации социальной политики в разрезе отдельных социальных мероприятий с учетом всех стратегических направлений деятельности предприятия с расчетом затрат на их осуществление и экономических выгод от их реализации с позиций устойчивого развития его экономики;

3) создать рабочую группу по обеспечению участия предприятия в государственных проектах на период до 2030 г. с учетом новых национальных проектов и реформирования существующих с целью формирования дополнительных источников финансирования социальных мероприятий или достижения социального эффекта в результате реализации производственных проектов.

Для обеспечения устойчивого развития экономики Барнаульского завода АТИ в контексте его социальной политики при ее реализации предлагаем руководствоваться следующим перечнем критериев:

- приращение объемов производства;
- сокращение рабочих мест с вредными и опасными условиями труда;

- повышение производительности труда;
- организация новых рабочих мест с нормальными условиями труда;
- снижение заболеваемости персонала предприятия;
- формирование дополнительного дохода, полученного от использования объектов производственной и социальной инфраструктуры населением, проживающим на территории присутствия предприятия, и местными сообществами.

Таблица 3.11

Критерии обеспечения устойчивого развития экономики Барнаульского завода автоформованных термостойких изделий в контексте его социальной политики в 2023 г.

Соотношение критериев с видами деятельности	Критерии оценки эффективности социальной политики	Результаты деятельности предприятия с позиций устойчивого развития его экономики
Обобщающий результат	Приращение объемов производства	Увеличение объемов производства составило 111,0%
Производственная деятельность	Сокращение рабочих мест с вредными и опасными условиями труда	Количество переоснащенных рабочих мест составило 31 рабочее место
	Приращение производительности труда	Повышение производительности труда составило 111,7%
	Организация новых рабочих мест с нормальными условиями труда	Открыто новое производство по выпуску гибкой фольги, где установлена автоматическая линия и используется робототехника. Создано дополнительно 11 рабочих мест с нормальными условиями труда
	Снижение заболеваемости персонала предприятия	Сокращение дней нетрудоспособности составило 82 календарного дня, или 58,5 раб. дня.
Социальная деятельность	Доход, полученный от использования объектов производственной и социальной инфраструктуры населением, проживающим на территории присутствия предприятия, и местными сообществами	Доход от использования производственной и социальной инфраструктуры составил 5448,0 тыс. руб.

Источник: составлено автором.

Использование предложенных критериев позволяет включить в перечень мероприятий, реализуемых в рамках социальной политики, решения, которые в том числе имеют производственный характер, но несут в себе социальные эффекты. Правомерность использования данного подхода демонстрирует таблица 3.11.

Как видно из данных таблицы 3.11, многие решения в производственной сфере предполагают получение не только экономического, но и социальных результатов, так как социальная деятельность также может иметь экономический результат. Это подтверждает правомерность использования сформированного методического подхода к оценке устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики.

Авторский подход к реализации социальной политики позволит Барнаульскому заводу АТИ перейти от ситуационного планирования социальной политики к программному. Социальная политика приобретает системный, планомерный характер с точно заданными параметрами реализации и достигаемыми эффектами с позиций устойчивого развития экономики предприятия. Данный подход является еще одним фактором повышения эффективности реализации социальной политики исследуемого предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики, позволяющих выстроить на предприятии систему управления:

- улучшением условий трудовой деятельности персонала предприятия;
- укрепления здоровья персонала предприятия;
- эффективностью функционирования социальных объектов и реализации отдельных социальных мероприятий.

Внедрение предложенных решений в практику деятельности Барнаульского завода АТИ обеспечит усиление его социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия, т.е. соответствия социальной деятельности принятым в обществе стандартам без

утраты экономической эффективности.

Выводы по 3 главе

Подводя итоги проведенного исследования и авторских концепций социально ответственного поведения ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий» с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики можно сделать следующие выводы.

1. Учитывая, что современная отечественная экономическая наука не дает однозначного ответа относительно социальной ответственности бизнеса, ее объемах, направлениях и механизме реализации в рамках социальной политики организации, в исследовании предложены новые подходы и направления реализации социальных мероприятий исследованного предприятия, основанные на основе анализа их текущего состояния и трансформации с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики. В частности, на основе предложенных в работе критериев произведено структурирование социальных мероприятий Барнаульского завода АТИ, позволившее осуществить их преобразование и расширение перечня, обеспечившее следующее:

1) выделение социального эффекта в результате новых производственных решений (переоснащение рабочих мест способствует созданию безопасных условий труда);

2) изменение источников финансирования затрат предприятия на реализацию социальных инициатив и мероприятий (обучение работников предлагается осуществлять за счет средств государства, выделяемых на реализацию национальных проектов);

3) расширение доступности заводских социальных объектов для неограниченного круга лиц с оплатой (компенсацией затрат) предоставляемых услуг.

Как следствие, целый ряд реализуемых Барнаульским заводом АТИ социальных мероприятий из затратных становятся безубыточными и даже доходными. Совокупный экономический эффект, полученный этим

предприятием в результате преобразования и расширения перечня реализуемых социальных инициатив и мероприятий в среднегодовом исчислении составит 20380,05 тыс. руб., что на 83,8% покрывает сумму общих расходов на социальные мероприятия, включая предусмотренные законодательством РФ.

2. С позиций обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия разработано новое направление ее реализации – формирование корпоративной системы здоровьесбережения. Модель здоровьесбережения Барнаульского завода АТИ как современного предприятия представлена двумя функциональными блоками. Первый блок указанной системы направлен на персонал предприятия. Его выделение обусловлено наличием целого ряда факторов деятельности предприятия, оказывающих негативное влияние на здоровье работающего на предприятии персонала. Второй функциональный блок представлен направлениями работы, обеспечивающими сохранение здоровья населения, проживающего на территории присутствия предприятия. Его выделение и функционирование обусловлено необходимостью реализации предприятием принципов социально ответственного поведения и нивелирования вреда здоровью населению, проживающему на территории его присутствия. Определены особенности реализации отдельных направлений работы предприятия по здоровьесбережению персонала и населения, проживающего на территории присутствия предприятия. Создание системы здоровьесбережения предприятия в соответствии с предложенными в настоящем исследовании предложениями, представляя социальное направление деятельности Барнаульского завода АТИ, является существенным фактором не только повышения эффективности его производственной деятельности, но и источником формирования дополнительных доходов, что способствует устойчивому развитию экономики предприятия.

3. В соответствии с предложенной автором методикой произведен расчет показателя устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики, свидетельствующий о том, что устойчивое развитие экономики Барнаульского завода АТИ в контексте его социальной политики не обеспечивается. Его социальная деятельность требует дальнейшего совершенствования. Эффективность социальной политики может быть обеспечена за счет совершенствования организации работы по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики, предполагающей, во-первых, создание поэтапной программы развития институциональной среды по развитию существующих и созданию новых социальных объектов, «дорожной карты» реализации социальной политики с расчетом затрат на их осуществление и экономических выгод от их реализации с позиций устойчивого развития экономики предприятия; во-вторых, формирование рабочей группы по обеспечению участия Барнаульского завода автоформованных термостойких изделий в государственных проектах на период до 2030 г. с учетом новых национальных проектов и реформирования существующих.

Внедрение предложенных решений в практику деятельности Барнаульского завода АТИ обеспечит усиление его социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия, т.е. соответствия социальной деятельности предприятия принятым в обществе стандартам без утраты экономической эффективности.

Заключение

В современных условиях достижение целей устойчивого развития рассматривается российскими предприятиями в абсолютном своем большинстве через призму их социальной деятельности. В этой связи разработка теоретико-методических положений и практических рекомендаций по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики является актуальным и востребованным научным направлением. Перед промышленным предприятием, разделяющим цели устойчивого развития, встает целый ряд вопросов относительно реализации его социальной политики, касающихся ее содержания; круга лиц, на которых распространяется ее действие; возможностей снижения затрат на ее осуществление и превращения из элемента затрат в доходное направление.

В рамках настоящего исследования обоснованы теоретико-методические новации и разработаны практические рекомендации по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики. Проведенное исследование формирует новое представление о социальной политике современного предприятия, ее реализации и совершенствовании с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия, находящее свое отображение в следующих выводах:

1. Устойчивое развитие экономики промышленного предприятия предполагает соблюдение баланса между социальными, экономическими и экологическими компонентами деятельности. При соблюдении этого условия гарантируется долгосрочная устойчивость не только самого предприятия, но и экономических и общественных отношений, а также состояния окружающей среды. С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия его социальная деятельность может быть представлена тремя направлениями:

1) социальной деятельностью на пересечении с производственной деятельностью (опосредована главным образом выполнением социальных обязательств перед работниками предприятия в соответствии с коллективным

договором);

2) социальной деятельностью на пересечении с деятельностью по охране окружающей среды (нивелирование ущерба, нанесенного населению, включая работников предприятия, производственной деятельностью промышленного предприятия);

3) реализацией социальных проектов по развитию социальной сферы, обеспечению социальной стабильности в обществе, не сопряженных напрямую с производственной деятельностью предприятия и его деятельностью по охране окружающей среды.

В соответствии с этим устойчивое развитие экономики промышленного предприятия в контексте реализации его социальной деятельности предполагает выполнение социальных обязательств перед работниками предприятия в соответствии с коллективным договором и реализацию собственных социальных проектов или финансовое участие в социальных проектах, инициированных экономическими агентами (в том числе финансово поддерживаемых государством). С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия разработка и реализация социальных проектов – это реальная возможность для промышленного предприятия решить не только отдельные социальные проблемы работников предприятия и местных сообществ, но обеспечить собственное развитие.

2. С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия его социальная политика производна от его социальной ответственности. В свою очередь социальная ответственность современного промышленного предприятия должна соотноситься с производственной деятельностью и ее результатами в виде наносимого ущерба и характеризуется следующим образом.

Во-первых, социальная ответственность касается только социальных отношений, т.е. взаимоотношений промышленного предприятия с людьми, опосредуемых их участием в трудовой деятельности, или условиями жизнедеятельности, главным образом их ухудшением в результате производственной деятельности современного предприятия.

Во-вторых, социальная ответственность является одной из форм ответственности промышленного предприятия за результаты своей производственной деятельности. Вследствие этого размеры социальной ответственности современного промышленного предприятия в ее обязательной части могут быть экономически оценены и определяются величиной затрат на нивелирование влияния негативных факторов производственной деятельности.

В-третьих, под покрываемый социальной ответственностью ущерб подпадают вполне определенные виды ущерба от производственной деятельности современного промышленного предприятия. Данный ущерб представляет собой ухудшение здоровья работников промышленного предприятия в результате трудовой деятельности на производстве и ухудшение здоровья населения, проживающего на территории присутствия этого предприятия (территории, являющейся зоной производственной деятельности и ее результатов), из-за ухудшения условий его жизнедеятельности под влиянием негативных производственных факторов (вредные производственные выбросы, шум, загрязнение почв, различные формы излучения и т.д.).

3. Социальная политика современного промышленного предприятия имеет три направления реализации:

Первое направление: внутренняя социальная политика, ориентированная на работника и его интересы и охватывающая следующие вопросы: система оплаты и стимулирования труда, система социальных гарантий и социальных льгот работникам промышленного предприятия; создание безопасных условий труда и его охраны; формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе; обучение и продвижение по карьерному росту работников промышленного предприятия.

Второе направление: внешняя социальная политика, ориентированная на разрешение социальных противоречий с внешними стейкхолдерами и

предполагающая реализацию и финансовую поддержку социальных и иных проектов в сфере образования, культуры, здравоохранения и иных сферах в интересах промышленного предприятия.

Третье направление: социальная политика на пересечении интересов внутренних и внешних стейкхолдеров, предполагающая расширение реализуемых социальных проектов в интересах работников промышленного предприятия на неограниченное число лиц, но прежде всего население, проживающее на территории присутствия этого предприятия.

4. С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия требуется постоянный мониторинг результативности реализации его социальной политики. Инструментом такого мониторинга является показатель социально-экономической эффективности. Данный показатель рассчитывается на основе соотношения выгод, полученных промышленным предприятием от реализации социальной политики, и расходов на ее осуществление в рамках: 1) экономической деятельности в части реализации проектов социальной направленности на производстве (например, улучшение условий труда); 2) социальных бизнес-проектов; 3) реализации социальных проектов по нивелированию ущерба окружающей среде.

Такой подход к расчету показателя социально-экономической эффективности ориентирует предприятие, во-первых, на реализацию социальных проектов, улучшающих его производственную деятельность; во-вторых, увеличение экономических выгод бизнеса современного промышленного предприятия на основе удовлетворения потребностей стейкхолдеров этого предприятия посредством реализации социальных проектов и бизнес-стратегий его развития в социальной сфере.

5. Как показал проведённый в диссертации анализ, подавляющее большинство российских компаний соотносит свою деятельность с Целями устойчивого развития. При этом следует отметить, что большая часть российских предприятий связывают устойчивое развитие с реализацией социальной политики. Для 76,3% компаний самый высокий приоритет в

области устойчивого развития – обеспечение безопасности и охрана труда. Почти 60% организаций назвали второй по значимости задачей с позиций обеспечения устойчивого развития – развитие сотрудников и социальное обеспечение (обучение, прозрачные карьерные треки, защита прав человека, компенсационные пакеты и др.). Таким образом, обеспечение устойчивого развития экономики промышленных предприятий, по мнению руководства российских предприятий, предполагает активное осуществление предприятиями социальной деятельности. С позиций устойчивого развития экономики промышленного предприятия разработка и реализация социальной политики должны решать не только отдельные социальные проблемы работников предприятия и местных сообществ, но и обеспечивать развитие предприятий.

Для социальной политики предприятий Алтайского края характерны две отличительные особенности. Во-первых, большая доля предприятий региона осуществляют социальную деятельность. Во-вторых, социальная деятельность предприятий Алтайского края отличается большим консерватизмом, меньшей активностью предприятий и меньшим разнообразием реализуемых мероприятий. На наш взгляд, данное обстоятельство обусловлено особенностями функционирования корпоративного сектора экономики (меньшая концентрация субъектов предпринимательской деятельности и конкуренция за кадры, в рамках которой социальная политика в отношении работников воспринимается как дополнительное конкурентное преимущество). Вместе с тем среди предприятий Алтайского края можно выделить группу региональных лидеров в осуществлении социальной деятельности, чей опыт может быть распространен на другие предприятия региона. Одним из таких предприятий является ООО «Барнаулский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)» (Барнаулский завод АТИ), результаты экономической деятельности которого определяют соблюдение им принципов социальной ответственности и содержание социальной политики предприятия с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики.

6. Социальная политика Барнаульского завода АТИ является разноплановой и основана на реализации значительного перечня социальных проектов и мероприятий, охватывающих внутренних и внешних стейкхолдеров. Признание данного предприятия абсолютным победителем регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» стало следствием проведения предприятием не только активной внутренней социальной политики и реализации принципов корпоративной социальной ответственности, но и реализацией целого ряда социальных проектов и мероприятий, направленных на внешних стейкхолдеров предприятия, т.е. осуществления внешней социальной политики, согласно авторского видения ее содержания и структуры. Барнаульский завод АТИ во взаимоотношениях с работающими, в контексте социально ответственного ведения бизнеса, не только отвечает требованиям регионального соглашения с установленными обязательствами работодателя перед работающими предприятием, но и в рамках своей социальной политики существенно расширило перечень направлений своей деятельности.

Действующий социальный пакет Барнаульского завода АТИ включает более 15 различных мер поддержки работающих и выступает важным фактором повышения привлекательности трудоустройства на предприятия и сохранения его кадрового состава. В 2022 г. Барнаульский завод АТИ вложил собственные средства на социальные выплаты, содержание социальных объектов и проводимые культурно-массовые мероприятия на сумму, превышающую 21220 тыс. рублей. С 2019 г. это предприятие является участником национальных, региональных, краевых и городских социально-экономических, экологических проектов, финансирование которых осуществляется в том числе за счет средств предприятия. Эти проекты представляют собой затраты на реализацию внешней социальной политики предприятия в соответствии с ее авторской концепцией. Внешняя социальная политика предприятия в настоящее время финансируется в форме благотворительной деятельности; выделения денежных средств на

финансирование крупных спортивных мероприятий; финансовой поддержки развития патриотического движения. Ежегодная сумма затрат по финансированию таких проектов составляет около 500 тыс. руб.

7. Реализация социальной политики ООО «Барнаульский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)» сопряжена с целым рядом проблем. Исходя из замысла и содержания настоящего исследования одной из существенных проблем социальной политики данного предприятия в настоящее время является наличие рабочих мест с вредными или опасными условиями труда. Несмотря на реализацию целого перечня мер по их ликвидации их количество остается существенным. В настоящее время на Барнаульском заводе АТИ существуют рабочие места с вредными условиями труда, в том числе имеющие подкласс 3.1 (вредные условия труда первой степени) – 53 рабочих места; имеющие подкласс 3.2 (вредные условия труда второй степени) – 112 рабочих мест. При этом если у работников, работающих на рабочих местах с вредными условиями труда первой степени, только увеличивается риск повреждения здоровья, то у работников, работающих на рабочих местах с вредными условиями труда второй степени, возможно появление и развитие начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести.

Социальная политика Барнаульский завод АТИ мало отличается от политики ведущих промышленных предприятий. Сдерживающим фактором ее развития является ряд противоречий. Основным противоречием в реализации социальной политики Барнаульского завода АТИ является противоречие между экономическими и социальными результатами деятельности предприятия и заинтересованности в их получении со стороны отдельных стейкхолдеров. Анализ действующей практики реализации социальной политики Барнаульского завода АТИ позволил определить перечень барьеров реализации социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики (две группы барьеров: операционные препятствия, структурные препятствия). Для их преодоления в работе предложены принципы реализации социальной политики Барнаульского

завода АТИ с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия.

Как показал проведенный анализ, ООО «Барнаулский завод автоформованных термостойких изделий (АТИ)» при реализации своей социальной политики добился согласования интересов всех заинтересованных стейкхолдеров, устранил основное противоречие при реализации социальной политики (добился сохранения положительной динамики экономических показателей деятельности предприятия при значительном финансировании социальных мероприятий и инициатив). Однако соблюдение предложенных принципов реализации социальной политики Барнаулского завода АТИ с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия требует ее дальнейшего совершенствования.

8. Учитывая, что современная отечественная экономическая наука не дает однозначного ответа относительно социальной ответственности бизнеса, ее объемах, направлениях и механизме реализации в рамках социальной политики организации, в исследовании предложены новые подходы и направления реализации социальных мероприятий Барнаулского завода АТИ, основанные на основе анализа их текущего состояния и трансформации с позиций обеспечения устойчивого развития его экономики. В частности, на основе предложенных в диссертации критериев произведено структурирование социальных мероприятий Барнаулского завода АТИ, позволившее осуществить их преобразование и расширить перечень, обеспечивший выделение социального эффекта в результате новых производственных решений (переоснащение рабочих мест способствует созданию безопасных условий труда); изменение источников финансирования затрат предприятия на реализацию социальных инициатив и мероприятий (обучение работников предлагается осуществлять за счет средств государства, выделяемых на реализацию национальных проектов); расширение доступности социальных объектов Барнаулского завода АТИ

для неограниченного круга лиц с оплатой (компенсацией затрат) предоставляемых услуг.

Как следствие, реализуемые Барнаульским заводом АТИ социальные мероприятия из затратных становятся безубыточными и даже доходными. Совокупный экономический эффект, полученный Барнаульским заводом АТИ в результате преобразования и расширения перечня реализуемых предприятием социальных инициатив и мероприятий, в среднегодовом исчислении составит 20380,05 тыс. руб., что на 83,8% покрывает сумму общих расходов предприятия на социальные мероприятия, включая предусмотренные законодательством РФ.

9. С позиций обеспечения устойчивого развития экономики промышленного предприятия разработано новое направление ее реализации – формирование корпоративной системы здоровьесбережения. Модель здоровьесбережения Барнаульского завода АТИ как современного предприятия представлена двумя функциональными блоками. Первый блок системы здоровьесбережения современного предприятия направлен на персонал предприятия. Его выделение обусловлено наличием целого ряда факторов деятельности предприятия, оказывающих негативное влияние на здоровье работающего на предприятии персонала. Второй функциональный блок представлен направлениями работы, обеспечивающими сохранение здоровья населения, проживающего на территории присутствия предприятия. Его выделение и функционирование обусловлено необходимостью реализации предприятием принципов социально ответственного поведения и нивелирования вреда здоровью населению, проживающему на территории присутствия предприятия. Определены особенности реализации отдельных направлений работы предприятия по здоровьесбережению персонала и населения, проживающего на территории присутствия предприятия. Создание системы здоровьесбережения предприятия в соответствии с предложенными в настоящем исследовании предложениями, представляя социальное направление деятельности Барнаульского завода АТИ, является существенным фактором не только повышения эффективности его

производственной деятельности, но и источником формирования дополнительных доходов, что способствует устойчивому развитию экономики предприятия.

10. В соответствии с предложенной автором диссертации методикой произведен расчет показателя устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики, свидетельствующий о том, что устойчивое развитие экономики Барнаульского завода АТИ в контексте его социальной политики не обеспечивается. Социальная деятельность данного предприятия требует дальнейшего совершенствования. Эффективность социальной политики может быть обеспечена за счет совершенствования организации работы по обеспечению устойчивого развития экономики промышленного предприятия в контексте его социальной политики, предполагающего создание: во-первых, поэтапной программы развития институциональной среды по развитию существующих и созданию новых социальных объектов, «дорожной карты» реализации социальной политики с расчетом затрат на их осуществление и экономических выгод от их реализации с позиций устойчивого развития экономики предприятия; во-вторых, рабочей группы по обеспечению участия Барнаульского завода АТИ в государственных проектах на период до 2030 г. с учетом новых национальных проектов и реформирования существующих. Внедрение предложенных решений в практику деятельности Барнаульского завода АТИ обеспечит усиление его социальной политики с позиций обеспечения устойчивого развития экономики предприятия, т.е. соответствия социальной деятельности предприятия принятым в обществе стандартам без утраты экономической эффективности.

Список использованной литературы и источников

1. Авдеева Д.А. Показатели человеческого капитала в исследованиях экономического роста: обзор // Экономический журнал ВШЭ. 2022. Т. 26. № 2. С. 240–269.
2. Агафонов В.А. Стратегический менеджмент. Модели и процедуры : монография. М. : Инфра-М, 2019. 350 с.
3. Ажаханова Д.С. Современные подходы к стратегическому управлению // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2018. № 19. С. 16–18.
4. Аймухамбетова Г.А. Исследование актуальных направлений социальной политики предприятий Тюменской области // Академическая публицистика. 2020. № 9. С. 186–192.
5. Акимова Т. А. Основы экономики устойчивого развития: учебник. М. : Экономика, 2013.
6. Акчурина А.М. Планирование и организация производства. М. : Русайнс, 2017. 64 с.
7. Андреева О.В. Корпоративная социальная ответственность: финансовый аспект // Фундаментальные исследования. 2022. №3. С. 13–18.
8. Андрейчиков, А.В. Андрейчикова О.Н. Стратегический менеджмент в инновационных организациях. Системный анализ и принятие решений: учебник. М. : Вузовский учебник : НИЦ ИНФРА-М, 2013. 396 с.
9. Анискин Ю.П., Дытененко П.Н., Сухманов А.А. Корпоративное управление деловой активностью в неравновесных условиях. М. : Омега-Л, 2015. 304 с.
10. Анохин В.В., Варжапетян А.А., Варжапетян А.Г. и др. Системы управления. Инжиниринг качества. М. : Вузовская книга, 2012. 320 с.
11. Антамошин А.Н., Близнова О.В., Бобов А.В. Интеллектуальные системы управления организационно-техническими системами. М. : РиС, 2016. 160 с.

12. Арманшина Г.Р. К вопросу о стратегическом планировании и экономическом росте // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. 2018. № 3. С. 310–312.
13. Арошидзе А.А. Социальная компонента устойчивого развития предприятий // Креативная экономика. 2020. Т. 14, № 5. С. 869–884.
14. Архангельский Г.А. Корпоративный тайм-менеджмент. Энциклопедия решений. М. : Альпина Пабlishер, 2019.
15. Аузан А.А. Институциональная экономика. Новая институциональная экономическая теория: учебник. М. : Проспект, 2016.
16. Аузан А. А. Экономика всего. Как институты определяют нашу жизнь. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2017.
17. Багудина Е.Г., Архипов А.И. Экономический словарь. М. : Проспект, 2009. 212 с.
18. Бараненко С.П. Стратегический менеджмент. М. : Центрполиграф, 2019. 480 с.
19. Беляев В.А. Философия управления между теорией менеджмента и философией культуры. М. : КД Либроком, 2018. 176 с.
20. Благов Ю. Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2006. № 2. С. 3–24.
21. Блюмин А.М. Информационный консалтинг: теория и практика консультирования : учебник. М. : Изд-во Дашков и К⁰, 2018.
22. Бобылев С.Н. Устойчивое развитие: методология и методики измерения: учебник. М. : Экономика, 2011. 360 с.
23. Бобылев С.Н. Экономика устойчивого развития : учебник. М. : КНОРУС, 2021. 670 с.
24. Бойченко О.В., Гавриков И.В., Таратухина Т.С. Экономические аспекты развития инновационного цифрового производства на базе аддитивных технологий // European Research. 2017. № 2 (25). С. 42–44.
25. Боковня А.Е. Мотивация – основа управления человеческими

ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. 144 с.

26. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. 5-е изд. доп. и перераб. М. : Институт новой экономики, 2002. С. 369.

27. Бородин В.А., Галушкина А.И., Нагаева Е.А. Влияние этапов жизненного цикла на рейтинговую оценку финансового состояния предприятия // Экономика и управление: проблемы, решения. 2019. Т. 11. № 3. С. 110–119.

28. Бородин В.А., Шамков А.Ю. Импорт на предприятиях обрабатывающей промышленности: анализ, оценка, перспективы импортозамещения (на материалах промышленности Алтайского края) // Экономика. Профессия. Бизнес. 2022. № 4. С. 41–46.

29. Бородин И.Ф. Автоматизация технологических процессов и системы автоматического управления (ССУЗ). М. : Колос-С, 2006. 352 с.

30. Бочкарева Е.А. Механизм обеспечения инновационного обновления в высокотехнологичной промышленности на основе международного инновационного аутсорсинга // Научный вестник МГИИТ. 2013. № 1 (21). С. 37–40.

31. Браун М.Г. За рамками сбалансированной системы показателей. Как аналитические показатели повышают эффективность управления компанией / пер. с англ. И.Г. Ильина. М. : Олимп-Бизнес, 2012. 248 с.

32. Бронникова Т.С., Абрашкин М.С. Организация и планирование производства инновационного проекта (кластерный подход). М. : Русайнс, 2017. 192 с.

33. Булавко О.А., Туктарова Л.Р. Развитие гибких производственных систем в условиях нового технологического уклада // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 2 (55). С. 39–43.

34. Булыгин А.С. Оценка экономического состояния стратегических предприятий с учетом социальных факторов : автореф. дис. ... канд. экон.

наук. Нижний Новгород, 2008. 24 с.

35. Буреш О.В., Жук М.А. Интеллектуальные информационные системы управления социально-экономическими объектами. М. : Красанд, 2012. 192 с.

36. Бухалков М.И. Организация производства на предприятиях машиностроения : учебник. М. : ИНФРА-М, 2018. 511 с.

37. Буянский С.Г., Трунцевский Ю.В. Корпоративное управление, комплаенс и риск-менеджмент. М. : Русайнс, 2017. 352 с.

38. Быстров А.В., Пименов В.В., Калиматова Л.Б. Инструментарий обеспечения устойчивого развития высокотехнологичных предприятий в условиях современных вызовов и угроз // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. М. : ИНФРА-М. 2015. Т. 4. № 4. С. 4–13.

39. В мире работает уже более 3 миллионов роботов. URL: <https://yarr.ru/2021/11/01/v-mire-rabotaet-uzhe-bolee-3-millionov-robotov/?ysclid=m43sjurdyw919588924> (дата обращения: 14.04.2023).

40. В РСПП изучили лучшие практики социально ответственного бизнеса. URL: <https://www.rosbalt.ru/news/2024-04-05/v-rspp-izuchili-luchshie-praktiki-sotsialno-otvetstvennogo-biznesa-5047577?ysclid=m7mtw9wrpt816073572> (дата обращения: 14.02.2025).

41. Ван Ш., Калашникова И.В., Соцкова С.И. Эволюция теории социальной ответственности бизнеса // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2023. № 3(70). С. 129–140.

42. Варданян И.С. Исследования системы управления мотивацией персонала // Управление персоналом. 2005. № 15. С. 58–63.

43. Варламов А.С. Совершенствование управления ассортиментом на современных производственных предприятиях // Экономика и менеджмент. 2018. № 2. С. 37–38.

44. Васенев К.П. Построение системы интегрированного планирования на промышленном предприятии для турбулентных рыночных условий // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2017. №

4. С. 118–141.

45. Веснин В.Р., Кафидов В.В. Корпоративное управление. М. : Инфра-М, 2016. 160 с.

46. Войтоловский Н.В., Купоров Ю.Ю., Лаврентьева О.О. Оценка организационных форм гибких производственных систем при использовании промышленной робототехники // Журнал правовых и экономических исследований. 2016. № 2. С. 122–127.

47. Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса. Руководство р 2.2.755-99. URL:

<https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=9997&ysclid=m4ck5b7g96648205030> (дата обращения 23.09.2024).

48. Глазьев С.Ю. Адаптация российской экономики к смене технологических и мирохозяйственных укладов // Научные труды Вольного экономического общества России. 2023. Т. 244, №6. С. 95–102.

49. Глазьев С.Ю. Перспективы развития России на длинной волне роста нового технологического уклада // Экономическое возрождение России. 2023. №2 (76). С. 27–32.

50. Голубков Е.П. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата. Люберцы : Юрайт, 2015. 290 с.

51. Горбунов Ю.В. Понятие устойчивого развития в экономике и управлении // Вестник университета. 2013. № 12. С. 163–167.

52. Горлачева Е.Н., Иванникова Е.М., Висиленко А.П. Анализ сетевых структур высокотехнологичных промышленных предприятий // Нанотехнологии: разработка, применение – XXI век. 2021. Т. 13, № 1. С. 23–35.

53. Горлов И.В., Калинин Н.А. К Проблеме использования технологической оснастки в условиях многономенклатурного производства // Вестник Тверского государственного технического университета. 2017. №

2 (32). С. 76–79.

54. Грекова Г.И., Кузьмин А.В. Корпоративное гражданство: концептуализация понятия и этапы формирования // Вестник Института экономики и управления Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. 2012. № 1. С. 12–20.

55. Гришин В.В., Гришина В.Г. Разрабатываем бизнес стратегию фирмы. М. : Дашков и К°, 2017. 208 с.

56. Гурен Т.В., Шамков А.Ю. Научный потенциал в обеспечении технологического суверенитета России // Техничко-технологические проблемы сервиса. 2023. № 3 (65). С. 63–72.

57. Дамодаран А. Стратегический риск-менеджмент: принципы и методики. М. : Вильямс И.Д., 2017. 496 с.

58. Данова М., Шира Е. Образовательно-инновационный аспект человеческого капитала и его влияние на экономический рост // Экономика региона. 2023. Т. 19, № 1. С. 111–121.

59. Доклад РСПП о состоянии делового климата в 2020 г. URL: Аналитика (дата обращения: 14.02.2025).

60. Доклад Российского союза промышленников и предпринимателей о состоянии делового климата в 2024 г. URL: Доклад по деловому климату 2024.pdf (дата обращения: 14.02.2025).

61. Долгорукова И.В. Современные практики реализации корпоративной социальной политики на российских предприятиях // Вестник МГИМО-Университета. 2014. № 3 (36). С. 206–214.

62. Должиков А.В. Конституционализация экологических отношений в России // Конституция Российской Федерации: 20 лет спустя. Саратов, 2018. С. 26–30.

63. Дуюн И.А., Чуев К.В. Оценка эффективности работы гибких производственных систем и роботизированных комплексов с использованием имитационного моделирования // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2021. №

4. С. 91–100.

64. Дякин Б.Г., Шпилова Л.Ю. Тезаурус-гlossарий понятий с английскими эквивалентами и дефинициями по дисциплине «Международный бизнес» для студентов-магистров и аспирантов МИЭП : словарь-справочник. М. : Изд-во МИЭП, 2011.

65. Дятлов С.А. Человеческий капитал России: проблемы эффективности использования в условиях переходной экономики. Спб. : СПбУЭФ, 2005. 280 с.

66. Евгеньев Г.Б., Крюков С.С., Частухин А.В. Обработывающие робототехнологические комплексы в машиностроении // Известия высших учебных заведений. Машиностроение. 2017. № 5 (686). С. 60–71.

67. Европейская комиссия. Корпоративная ответственность перед обществом. Корпоративный социальный отчёт. Рекомендации Ассоциации менеджеров // Ассоциация менеджеров. URL: www.amr.ru (дата обращения: 12.03.2021).

68. Егоров А.Ю., Сафронова А.А. Особенности стратегии развития рыночной среды в условиях интенсификации экономики // Инновационная экономика и современный менеджмент. 2016. № 2 (9). С. 26–30.

69. Елисеева, Т.П. Экономический анализ хозяйственной деятельности / Т.П. Елисеева. Минск: Современ. шк., 2017. 944 с.

70. Емельянов С.В. Информационные технологии и вычислительные системы: Интернет-технологии. Математическое моделирование. Системы управления. Компьютерная графика. М. : Ленанд, 2012. 96 с.

71. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Стратегический менеджмент : учебник. М. : Магистр, 2017. 960 с.

72. Зверева Т.В. Социальная ответственность как способ гармонизации интересов бизнеса и власти // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2011. № 4. С. 86–93.

73. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент : учебник и практикум. Люберцы : Юрайт, 2015. 375 с.

74. Иманкулова Э.Т., Арстанбекова А.А. Реализация концепции социальной ответственности бизнеса в Кыргызстане // Известия Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова. 2022. № 3(63). С. 203–209.

75. Какарека Э.В. и др. Промышленная экология : учебное пособие / под ред. М.Г. Ясовеева. М. : НИЦ ИНФРА-М, Новое знание, 2013. 292 с.

76. Канаева О.А. Корпоративная социальная политика: теория и практика управленческих решений. СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет, 2013. 364 с.

77. Капелюшников Р.И. Отдача от образования в России: ниже некуда? // Вопросы экономики. 2021. № 8. С. 37–68.

78. Капустина Н.В. Развитие организации на основе риск-менеджмента: теория, методология и практика : монография. М. : Инфра-М, 2018. 304 с.

79. Карпович Ю.В., Лепихина Т.Л. Влияние экологии рабочего пространства на устойчивое развитие через здоровьесбережение персонала предприятия // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. 2017. № 1(38). С. 122–132.

80. Кетова К.В., Русяк И.Г. Учет человеческого капитала при моделировании экономической системы региона // Вестник Московского университета. 2008. № 3. С. 40–51.

81. Киварина М.В. Корпоративное гражданство: современный способ ведения бизнеса // Российское предпринимательство. 2016. Т. 17. № 19. С. 2485–2494.

82. Клисторин В.И. Модели пространственного анализа и прогнозирования // Регион: экономика и социология. 2016. № 3 (91). С. 269–281.

83. Ковалев С.П., Яшина Е.Р., Турзин П.С., Лукичев К.Е. Современное состояние системы управления процессом снижения нетрудоспособности работающего населения регионов страны //

Управленческое консультирование. 2023. № 12. С. 96–108.

84. Ковалев С.П., Яшина Е.Р., Ушаков И.Б., Турзин П.С., Лукичев К.Е., Генералов А.В. Корпоративные программы укрепления профессионального здоровья работников в Российской Федерации // Экология человека. 2020. № 10. С. 31–37.

85. Кожушкин С.А. Обзор тенденций развития промышленных роботов и гибких производственных систем на их основе в машиностроении // Аллея науки. 2018. Т. 4. № 6 (22). С. 874–877.

86. Козлова Е.В. Формирование методические подхода к обеспечению устойчивого развития предприятия на основе фактора времени : автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2010.

87. Кондратьев В.Б. Глобальные цепочки добавленной стоимости в современной экономике // Перспективы. 17.03.2014. URL <http://www.perspektivy.info/print.php?ID=269044> (дата обращения: 14.11.2020.).

88. Коннов А.И., Хохлов А.С., Городнова М.В. Интеграция данных в системах планирования производства // Автоматизация в промышленности. 2018. № 12. С. 48–54.

89. Конституция Российской Федерации. URL: [https://www.consultant.ru /document/cons_doc_LAW_28399/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения 05.04.2020).

90. Коптюга В.А. Новая парадигма развития России в XXI веке. Комплексные исследования проблем устойчивого развития: идеи и результаты / под ред. В.М. Матросова. URL: <http://www.prometeus.nsc.ru/koptyug/ideas/paradigm/> (дата обращения 05.04.2020).

91. Коргова М.А. Актуальные вопросы менеджмента и управления персоналом в современных организациях. М. : Русайнс, 2018. 288 с.

92. Короленко А.В., Калачикова О.Н. Детерминанты здоровья работающего населения: условия и характер труда // ЗНиСО. 2020. №11. С.

22–30.

93. Котлер Ф. Стратегический менеджмент по Котлеру: Лучшие приемы и методы. М. : Альпина Паблишер, 2016. 132 с.

94. Кузнецов А.Л., Чечулин А.В., Малявин С.Н., Легостев А.В. Роль социальной ответственности бизнеса в обеспечении устойчивого развития организаций // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2022. № 1 (133). С. 96–102.

95. Кузнецова Ю.А. Этапы формирования и развития концепции устойчивого развития // Молодой ученый. 2019. № 5. С. 337–339.

96. Лавренова Е.С. К вопросу об определении сущности социальной ответственности компании // Gaudeamus Igitur. 2016. № 4. С. 56–57.

97. Ленчук Е.Б. Курс на новую индустриализацию – глобальный тренд экономического развития // Проблемы прогнозирования. 2016. №3. С. 132–143.

98. Литвак Б.Г. Стратегический менеджмент : учебник. Люберцы : Юрайт, 2016. 507 с.

99. Лутьянов А.В., Краско А.С., Клочков А.Р. Оптимизация работы автоматизированного участка с помощью программного обеспечения // Естественные и технические науки. 2017. № 3 (105). С. 81–84.

100. Малюк В.И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. Люберцы : Юрайт, 2016. 361 с.

101. Межов И., Казаринова П. Инновационно-ориентированное предприятие: предплановый анализ конкурентоспособности // Проблемы теории и практики управления. 2018. № 4. С. 106–110.

102. Мецгер А.А. Корпоративная культура в моделях корпоративного управления // Управленец. 2013. № 2. С. 47–55.

103. Мингалева Ж.А., Карпович Ю.В. Управление устойчивым развитием промышленного предприятия на основе здоровьесбережения // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития.

2016. №12. С. 93–96.

104. Михеев В.А., Михеев А.В. Социальное партнерство: теория, политика, практика. М., 2003. 549 с.

105. МойСклад составил рейтинг деловой активности бизнеса в регионах бизнеса. URL: <https://www.moysklad.ru/poleznoe/statyi/moysklad-sostavil-reyting-delovoy-aktivnosti-biznesa-v-regionakh/?ysclid=m8o3pk43ce890168309> (дата обращения: 14.02.2025).

106. Надтока Т.Б., Алистратова Д.О. Корпоративная социальная ответственность в малом бизнесе: сильные стороны и проблемы развития // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2021. Т. 6, №3. С. 408–417.

107. Национальный проект «Производительность труда» / Министерство экономического развития Российской Федерации. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditel_nost_truda/?ysclid=m1rd7zz0v4702225330 (дата обращения: 02.10.2024).

108. Национальный проект «Цифровая экономика РФ». URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/> (дата обращения: 02.10.2024).

93. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности». URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200097847?ysclid=lu9fv9glyt132590291> (дата обращения: 12.06.2024).

110. Наше общее будущее: доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию ООН. URL: <https://www.un.org/ru/ga/pdf/brundtland.pdf> (дата обращения: 12.06.2024).

111. Нестеренко Е.С., Финогентова А.В. Основные направления формирования и реализации социальной политики фирмы // Вопросы региональной экономики. 2021. № 1 (46). С. 100–106.

112. Нефедьева Е.И., Гаврисенко Д.М. Внутренняя социальная политика организации как элемент корпоративной социальной

ответственности (на примере ООО «Иркутская нефтяная компания») // Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность. 2021. Т. 2, № 1. С. 51–70.

113. Новак М.А., Козлова Е.И. Социальная политика как направление корпоративного развития (на примере ПАО «НЛМК») // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018, № 1 (27). С. 116–124.

114. Новицкий Н.И. и др. Внутризаводское планирование и менеджмент предприятия. М. : Русайнс, 2017. 480 с.

115. Новосельский С.О., Булавина М.А. Сущность и особенности функционирования системы социального партнерства в рамках модели корпоративной социальной ответственности // Вестник Института мировых цивилизаций. 2023. Т. 14, №2. С. 66–70.

116. О повышении социальной ответственности работодателей Алтайского края : Указ Губернатора Алтайского края от 12.03.2015 № 22. URL: <https://docs.cntd.ru/document/424041891> (дата обращения: 27.11.2023).

117. Огородникова О.М., Путимцев И.Д. Использование облачных технологий в проектировании роботов // Россия молодая: передовые технологии – в промышленность. 2017. № 2. С. 105–108.

118. Опрос: 70% российских компаний расширяют проекты по КСО. URL: <https://www.vedomosti.ru/esg/reports/news/2024/12/05/1079303-70-rossiiskih-kompanii-rasshiryayut-proekti-po-kso> (дата обращения: 22.02.2025).

119. Опрос показал уровень корпоративной социальной ответственности среди компаний. URL: <https://iz.ru/1170210/2021-05-28/opros-pokazal-uroven-korporativnoi-sotcialnoi-otvetstvennosti-sredi-kompanii> (дата обращения: 14.02.2025).

120. Организация и планирование производства / под ред. М.Ф. Балакина, В.А. Рязанова. М. : Academia, 2018. 736 с.

121. Охрана здоровья на рабочем месте. URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

(дата обращения: 14.02.2023).

122. Панова А.К. Планирование и эффективная организация продаж : практическое пособие. М. : Дашков и К⁰, 2016. 192 с.

123. Плещинский А.С., Титов В.В., Межов И.С. Механизмы вертикальных взаимодействий предприятий (вопросы методологии и моделирования). Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2005. 336 с.

124. Поздняков В.Я. Производственный менеджмент: учебник. М. : Инфра-М, 2016. 288 с.

125. Покровский А.К. Риск-менеджмент на предприятиях промышленности и транспорта : учебное пособие. М. : Кно Рус, 2017. 416 с.

126. Ползунова Н.Н. Особенности и тенденции развития высокотехнологичных промышленных предприятий // Экономика и предпринимательство. 2016. № 12–2 (77). С. 1018–1021.

127. Портер М. Конкуренция. URL: <http://www.twifx.com/fille/28265/> (дата обращения: 10.03.2018).

128. Постановление Правительства РФ от 21.05.2013 № 426 (ред. от 13.11.2019) «О федеральной целевой программе «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014–2020 годы». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146773/ (дата обращения: 02.02.2021).

129. Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71993040/> (дата обращения: 02.02.2021).

130. Промышленное производство в России. 2021: стат. сб. / Росстат. М., 2019. 286 с. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 02.02.2023).

131. Рагулина Ю.В., Литвинова А.И. Перспективные направления развития комплаенс в бизнесе в условиях цифровой экономики // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ).

Серия: Социально-экономические науки. 2020. Т. 13. № 6. С. 193–201.

132. Рагулина Ю.В., Уколов В.Ф., Шабуневич О.В. Цифровизация и адаптация: выявление индикаторов и показателей оценки готовности производственных компаний к развитию // Вестник МИРБИС. 2021. № 2 (26). С. 71–78.

133. Радыгин А.Б., Сергеев А.И., Сердюк А.И. Метод оценки вероятностных возмущений при функционировании гибких производственных систем // СТИН. 2018. № 9. С. 33–38.

134. Разикова Н.И., Сорокина А.М. Здоровьесбережение персонала промышленного предприятия в современных условиях // Нефть и газ: опыт и инновации. 2020. Т. 4. №2. С. 36–40.

135. Разъяснения и рекомендации по соблюдению обязательных требований СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах», раздела III «Шум на рабочих местах». URL: <https://02.rospotrebnadzor.ru/content/174/35245/> (дата обращения: 23.09.2024).

136. Раренко А. А. Социальная ответственность бизнеса в зарубежных странах и России // Россия и современный мир. 2021. № 1(110). С. 237–253.

137. Риск-менеджмент инвестиционного проекта : учебник / под ред. М.В. Грачевой. М. : Юнити, 2018. 576 с.

138. Россия в цифрах 2022: стат. сборник / Федеральная служба государственной статистики. М., 2022. 540 с.

139. Руководство по социальной ответственности: национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 26000-2012. URL: <https://expert-2014.ru/docs/gost-r-iso-26000-2012.pdf> (дата обращения: 27.11.2023).

140. Ряховская А.Н., Крюкова Г.И., Кузнецова М.О. Риск-менеджмент – основа устойчивости бизнеса : учебное пособие. М. : Магистр, 2018. 320 с.

141. Савич Ю.А. Цифровая трансформация и влияние ее на конкурентоспособность промышленных предприятий // Экономинфо. 2018.

Т. 15, № 4. С. 44–48.

142. Сапрыкина О.А. Многоуровневая оценка результативности деятельности организации в области корпоративной социальной ответственности // Транспортное дело России. 2012. № 5. С. 74–78.

143. Свидетельство о государственной регистрации базы данных № 2024625536 Российская Федерация. Условия труда и совершенствование здоровьесберегающей системы современного промышленного предприятия на основе эффективного использования курортно-рекреационных ресурсов региона (на материалах ООО «Барнаульский завод АТИ») : № 2024625291 : заявл. 14.11.2024 : опубл. 27.11.2024 / Е. В. Клецкова, А. Ю. Шамков ; заявитель федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Алтайский государственный университет».

144. Семенов А.И. Построение технологической платформы управления высокотехнологичным производством // Инновации и инвестиции. 2021. №4. С. 109–111.

145. Сердюк А.И., Сергеев А.И., Корнипаев М.А., Проскурин Д.А. Автоматизированная среда предпроектных исследований гибких систем FMS CONCEPT // Автоматизация в промышленности. 2016. № 11. С. 50–53.

146. Сердюк А.И., Воронин Д.Н. Выпуск комплектующих для гибкой автоматизации как возможное направление диверсификации предприятий ОПК // Инноватика и экспертиза: научные труды. 2019. № 2 (27). С. 177–188.

147. Сериков С.Г. Концепция устойчивого развития: теоретический аспект // Сибирская финансовая школа. 2019. № 4 (117). С. 36–40.

148. Ситуация на рынке труда (январь-декабрь 2021 года). URL: <https://portal.22trud.ru/documents/detail/76e6b023-40ff-4407-936b-8f8a06f8bbe6> (дата обращения: 21.01.2025).

149. Ситуация на рынке труда (январь- декабрь 2024 года) URL: <https://portal.22trud.ru/documents/detail/9a959b2b-6ceb-4d1b-834d-6a66cea6ffee> (дата обращения: 21.01.2025).

150. Слак Н. Организация, планирование и проектирование производственных операций. М., 2009. 89 с.

151. Смирнова А.А., Хайбао Х.Х. Социальная политика организации как инструмент повышения благополучия персонала // Непрерывное благополучие в мире: материалы Международного научного симпозиума. Томск : Изд-во ТПУ. 2016. С. 120-123.

152. Соколов Н.В., Лебедев С.А. Особенности функционирования технологических укладов // РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция. 2016. № 1. С. 261–265.

153. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка / под ред. С. Е. Литовченко, М. И. Корсакова. М. : Ассоциация менеджеров, 2003. С. 152.

154. Старкова М.М. Сравнительная конкурентоспособность как важнейший инструмент эффективного и устойчивого развития промышленных предприятий // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. 2020. № 12. С. 105–109.

155. Статистический ежегодник. Алтайский край. 2022: Стат. Сборник / Управление Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай. Б., 2024. 300 с. URL: [https://22.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/%D0%95%D0%B6%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%90%D0%BB%D1%82_%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B9_%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82_2022\(1\).pdf](https://22.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/%D0%95%D0%B6%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%90%D0%BB%D1%82_%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B9_%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82_2022(1).pdf) (дата обращения 14.05.2024).

156. Стерлигова А.Н., Фель А.В. Операционный (производственный) менеджмент: Учебное пособие. М : Инфра-М, 2019. 312 с.

157. Стороженко В.В. Современный подход к стратегическому управлению промышленным предприятием, использующий модульное моделирование // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2016. № 26. С. 185–188.

158. Струмилин С.Г. Экономические проблемы автоматизации

производства. М. : Госполитиздат, 1957. 139 с.

159. Сухарев О.С., Сухарев С.О. Инновации в экономике и промышленности. М. : Высшая школа, 2019. 320 с.

160. Сухарев О.С. Промышленность России: методы исследования и задачи развития // Общество и экономика. 2021. № 2. С. 60–81.

161. Сухарев О.С. Управление макроэкономическим развитием: структурный подход и обратные связи // Наука и искусство управления. 2021. № 1. С. 10–28.

162. Сысоева С.В. Категорийный менеджмент. Курс управления ассортиментом в рознице. СПб. : Питер, 2017. 124 с.

163. Титов В.В., Безмельницын Д.А. Оптимизация стратегического управления развитием высокотехнологичного бизнеса на основе платформы промышленного кластера // Регион: Экономика и Социология. 2019. № 1 (101). С. 250–270.

164. Тихомиров Е.Ф. Финансовый менеджмент: Управление финансами предприятия. М. : Academia, 2018. 141 с.

165. Тихонов Г.В., Калимуллина Э.Р. Управление промышленными предприятиями России в условиях кризиса // Авиация и космонавтика: тезисы 19-ой Международной конференции. М., 2020. С. 938–939.

166. Тихонова И.В., Королева А.М. Здоровьесберегающие технологии как инструмент развития человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2022. № 12. С. 1003–1006.

167. Ткаченко И.Н. Совершенствование управленческого и исследовательского инструментария в условиях новых вызовов в развитии российской модели корпоративного управления // Известия Уральского государственного экономического университета. 2021. № 6. С. 15–21.

168. Трапезникова И.С. Роль фондов регионального развития в управлении социальными инвестициями // Экономика и управление: проблемы, решения. 2022. Т. 3, №1 (121). С. 43–46.

169. Трапезникова И.С., Шваков Е.Е. Природоохранные инвестиции

как форма социальной ответственности бизнеса в ресурсодобывающем регионе // Индустриальная экономика. 2021. №2 (3). С. 26–30.

170. Трофимова Л.А., Каськова А.А. Роль социальной ответственности российского бизнеса в новых экономических реалиях // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2023. № 2(73). С. 72–80.

171. Трудовой кодекс РФ, ст. 23. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 02.02.2021).

172. Турганбаев Е.М. Влияние человеческого капитала на экономический рост (на примере регионов Казахстана) // Экономика региона. 2023. Т. 19, №2. С. 385–396.

173. Туркин С.В. Как выгодно быть добрым: сделайте свой бизнес социально ответственным. М. : Альпина Бизнес Букс, 2017. 381 с.

174. Турко Н.И., Гайдаш К.А., Ерешко Ф.И. Принятие организационных решений на основе баз знаний и цифровых технологий // Вестник Академии военных наук. 2019. № 1(66) С. 88–98.

175. Уколов В.Ф., Рагулина Ю.В., Шабуневич О.В. Цифровизация и адаптация: выявление индикаторов и показателей оценки готовности производственных компаний к развитию // Вестник МИРБИС. 2021. № 2 (26). С. 71–78.

176. Устойчивое развитие и корпоративная социальная ответственность. URL: <http://csrjournal.com/189-kso-i-ustojichivoe-razvitie-biznesa-v-rossii.html> (дата обращения: 17.05.2018).

177. Устойчивое развитие: Новые вызовы : учебник для вузов / под общ. ред. В.И. Данилова-Данильяна, Н.А. Пискуловой. М. : Аспект Пресс, 2015.

178. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023). Статья 14. Классификация условий труда. URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/?ysclid=m43tyxqsrn627085441 (дата обращения: 12.04.2024).

179. Филатова С.Э., Тетерин Ю.А. Проблемы планирования на предприятии // Молодой ученый. 2018. № 12. С. 1490–1492.

180. Фомичев А.Н. Стратегический менеджмент : учебник для вузов. М. : Дашков и К°, 2016. 468 с.

181. Харазов В.Г. Интегрированные системы управления технологическими процессами. Вологда : Инфра-Инженерия, 2013. 550 с.

182. Хачатуров С.Е. Организация производственных систем (теоретическое основание организационной науки). Тула : Шар, 1996. 202 с.

183. Хачатуров Т. С. Экономика природопользования. М. : Наука, 1987.

184. Хомяченкова Н.А. Механизм интегральной оценки устойчивости развития промышленных предприятий: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2011.

185. Цветков В.А. Проблемы и перспективы развития российской экономики // Выход экономики России из кризисной цикличности: ретроспектива и новая модель роста : материалы Международной научно-практической конференции / под ред. В.А. Цветкова, К.Х. Зоидова. М., 2019. С. 157–167.

186. Цветков В.А. Цифровая экономика: проблемы развития и новые вызовы экономической науки // Устойчивое и инновационное развитие в цифровую эпоху : материалы Международной научно-практической конференции. М., 2019. С. 77–84.

187. Цыганов В.В. Теоретические и методологические основы национальной системы информационного управления // ИТНОУ. 2018. № 203.

188. Чеботарев С.С., Ельшин В.А., Черныш А.Я. Методология стратегического управления высокотехнологичными промышленными

предприятиями на основе теории эффективности инвестиционного анализа. М., 2023. 312 с.

189. Чеглакова Л.М., Батаева Б.С., Мелитонян О.А. Характерные черты социальной ответственности и этики в организациях малого и среднего бизнеса в России // Российский журнал менеджмента. 2018. Т. 16. № 1. С. 63–94.

190. Чемезов С.В. и др. Центры глобального технологического превосходства – механизмы опережающего инновационного развития // Инновации. 2019. № 10(252). С. 3–19.

191. Чмышенко Е.Г., Самсонова М.В. Методологические аспекты формирования производственной стратегии на предприятиях машиностроения // Экономика и предпринимательство. 2019. № 6 (107). С. 1270–1274.

192. Чурсин А.А. Влияние технического уровня производства на возможность выпуска новой продукции // Вестник машиностроения. 2023. №7. С. 82–86.

193. Чурсин А.А., Тюлин А.Е., Юдин А.В. Оценка производственных возможностей предприятия по выпуску радикально новой продукции // Вестник машиностроения. 2021. № 7. С. 86–88.

194. Чурсин А.А., Тюлин А.Е. Управление конкурентоспособностью продукции: учебник. М., 2020. 203 с.

195. Шамков А.Ю. Методологические подходы к формированию социально ответственного поведения промышленного предприятия в контексте обеспечения его устойчивого развития // Экономика устойчивого развития. 2024. № 1(57). С. 184–186.

196. Шамков А.Ю., Бородин В.А. Промышленные кластеры как субъект эффективной отраслевой технологической инновационной // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2022. Т. 11, № 4. С. 17–26.

197. Шамков А. Ю. Проблемные зоны, возникающие при реализации

социальной политики на современных промышленных предприятиях // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2024. № 8. С. 220–223.

198. Шамков А.Ю. Социальная ответственность современного предприятия: границы и направления реализации // Экономика устойчивого развития. 2024. № 2(58). С. 278–282.

199. Шваков Е.Е., Шамков А.Ю. Социальная политика современной организации, ее содержание и концепты реализации // Экономика устойчивого развития. 2023. № 4(56). С. 212–215.

200. Шестерикова Н.В. Формирование стратегии устойчивого развития предприятия на основе системы сбалансированных показателей : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Нижний Новгород, 2009.

201. Шифрин М.Б. Стратегический менеджмент : краткий курс. СПб. : Питер, 2017. 320 с.

202. Шишмарев В.Ю. Организация и планирование автоматизированных производств. М. : Academia, 2015. 496 с.

203. Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры) / пер. с англ. М. : Прогресс, 1982. 455 с.

204. Яблонский А.А., Акимов-Перец Д.Д. Стратегический менеджмент. М. : Проспект, 2011. 224 с.

205. Bowen, H. Social Responsibility of the Businessmen. New York: Harper & Rowe. 1953. 276 p.

206. Carroll A. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders // Business Horizons. 1991. Vol. 34. Issue 4.

207. Carroll A.B. A three-dimensional conceptual model of corporate social performance // Academy of Management Review. 1979. № 4. Pp. 497-505.

208. Clarkson M. 1995. A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. Academy of Management Review 20

(1): 92-117.

209. Freeman, R. Edward, Jeffrey S. Harrison, and Stelios C. Zyglidopoulos. *Stakeholder Theory: Concepts and Strategies*. Cambridge: Cambridge University Press, 2018.

210. Friedman, M. The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *New York Times Magazine* (September 13). 1970. P. 122–126.

211. Halme, M. & Laurila, J. Philanthropy, Integration or Innovation? Exploring the Financial and Societal Outcomes of Different Types of Corporate Responsibility // *Journal of Business Ethics*. 2009. №84(3). P. 325–339.

212. Hanushek E., Woessmann L. The Role of Cognitive Skills in Economic Development // *Journal of Economic Literature*. 2008. vol. 46. № 3. P. 607–668.

213. Lucas R. On the Mechanics of Economic Development // *Journal of Monetary Economics*. 1988. vol. 22. №1. P. 3–42.

214. Porter M., Kramer M. The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy // *Harvard Business Review*. 2002. № 80 (12). P. 56–60.

215. Working well. A Global Survey of Health Promotion and Workplace Well ness Strategies. Buck Consultants, International Health Consulting, Cigna, Pfizer and World data Work, 2010. 245 p.

216. Shvakov E., Shamkov A., Yakushina T., Merkur'ev V., Balashova I. Health-preserving system in modern enterprises: concepts of formation and features of implementation // *Relacoes Internacionais no Mundo Atual*. 2024. v. 3. № 45. P. 139–155.