



РОСЭНЕРГОАТОМ
ROSATOM

Корпоративная социальная ответственность компании



Автор – Руководитель ЦУТП ИГЭУ, к.э.н., доцент кафедры ЭиОП
Мошкарina М.В.

ЧТО ТАКОЕ КСО ?

Автор	Определение социальной ответственности и корпоративной социальной ответственности
Благов Ю.В.	КСО – концепция, в соответствии с которой организация учитывает интересы общества, беря на себя ответственность за влияние её деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. Ответственность выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организация принимает на себя обязательства по повышению качества жизни работников и их семей
Внешэкономбанк	КСО – добровольный вклад организации в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, напрямую связанный с основной деятельностью организации и осуществляемый преимущественно дополнительно по отношению к требованиям законодательства

ЧТО ТАКОЕ КСО ?

Автор	Определение социальной ответственности и корпоративной социальной ответственности
Давиньон Э. (Европейское движение предпринимателей за социальную консолидацию)	Что бы ни понималось под корпоративной социальной ответственностью, это не благотворительность и не развитие связей с общественностью. Смысл социальной ответственности – в осознанной заинтересованности бизнеса приносить пользу обществу в целом
Данилова О.В.	Корпоративная социальная ответственность – это деятельность, направленная на создание стабильной экономической среды обитания; интеллектуализация человеческого капитала
Коротков Э.М.	Корпоративная социальная ответственность – реализация интересов компании (корпорации) посредством обеспечения развития её коллектива и участия компании в развитии общества
Петрова Н., Титкова А.	КСО может пониматься узко, как забота о социуме, как вложения в рабочую силу, в человеческий капитал через фонды общественного потребления – здесь интересы бизнеса во многом сходятся с властью, либо социальная ответственность понимается более широко – как удовлетворение потребностей общества, служение обществу

ЧТО ТАКОЕ КСО ?

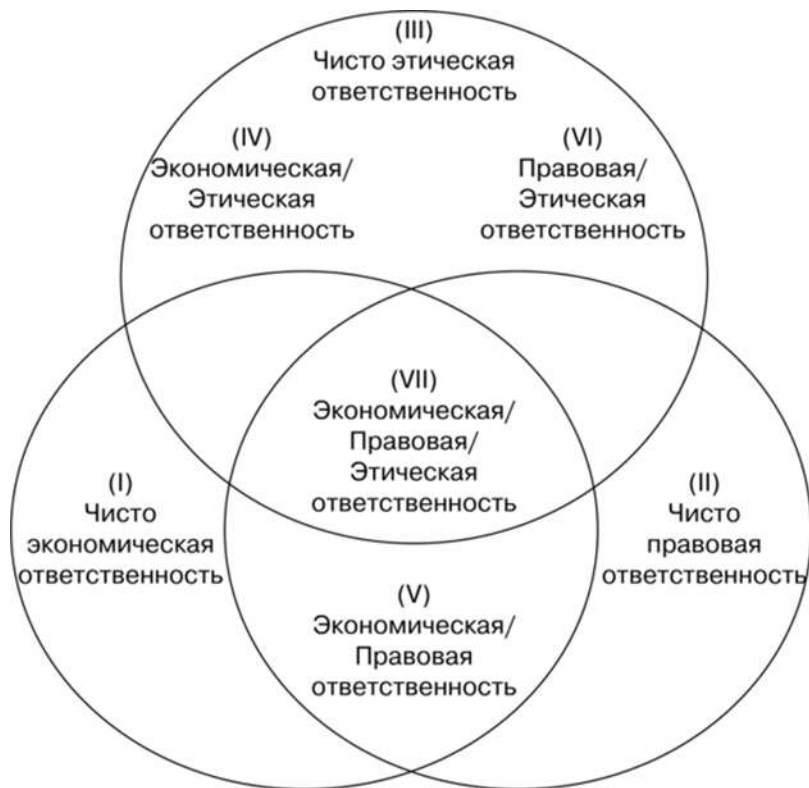
Deutsche Bank	КСО – специальный вид деловой активности, вдохновленный компетентным интересом; ситуация, в которой выигрывают и бизнес, и общество
Grayson D., Hodges A.	КСО – это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, беря на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы



Пирамида Арчи Б. Кэрролла



- Арчи Б. Кэрролл — почетный профессор менеджмента Университета Джорджии, признанный эксперт в области корпоративной социальной ответственности и бизнес-этики.



Модель «Трех кругов» А. Кэрролла



Уровни КСО

Эволюция концепции корпоративной социальной ответственности



Внутренняя форма реализации КСО	Внешняя форма реализации КСО
1. Развитие и поддержка персонала: - программы адаптации сотрудников; - участие сотрудников в принятии управленческих решений; - повышение уровня квалификации; - формирование корпоративной культуры.	1. Природоохранная деятельность: - мероприятия по повторному использованию и утилизации отходов; - мероприятия по предотвращению загрязнения окружающей среды; - сокращение вредного воздействия производственной деятельности на окружающую среду.
2. Охрана труда: - поддержание санитарных условий труда; - обеспечение лечебно-профилактических мероприятий; - профилактика профессиональных заболеваний; - создание рабочих мест соответствующих всем нормам и требованиям; - медицинское обслуживание персонала компаний и членов их семей.	2. Развитие местного сообщества: - спонсирование спортивных организаций и местных культурных, образовательных мероприятий; - осуществление социальных проектов, акций; - поддержка НКО; - поддержка научных и прикладных исследований в социальном направлении; - активное участие в благотворительных мероприятиях; - проведение мероприятий по поддержке социально незащищенных слоев населения; - сохранение и развитие жилищно-коммунального хозяйства и объектов культурно-исторического значения.
3. Социально ответственная реструктуризация: - организация и проведение программ переобучения и переподготовки сотрудников; - упразднение структурных элементов посредством аутсорсинга и придания самостоятельности структурным подразделениям; - сохранение социальных льгот в течение определенного времени после увольнения; - реорганизация трудовых процессов; - экономически обоснованное сокращение рабочих мест; - содействие в трудоустройстве; - наличие компенсационных выплат; - уменьшение уровней иерархии; - отказ от некоторых видов деятельности.	3. Развитие добросовестной деловой практики: - реализация программ по добровольному ограничению сфер ведения бизнеса; - организация программ развития и содействия малому и среднему предпринимательству; - совместное проведение мероприятий с органами государственного управления, ассоциациями потребителей, профессиональными объединениями и иными общественными организациями; - прозрачность в отношении собственников, поставщиков, бизнес-партнеров, клиентов и заинтересованных сторон.

СТАНДАРТЫ КСО

- Глобальный договор ООН.
- Международный стандарт ISO 14000 – Экологический менеджмент.
- Международный стандарт ISO 26000 – Руководство по социальной ответственности.
- Руководство по отчетности в области устойчивого развития (Global Reporting Initiative – GRI).
- Серия стандартов AA1000.
- Social Accountability 8000 – Социальная ответственность.
- OHSAS 18000 – Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности.
- ESC (Environmental Social and Corporate) – набор стандартов для социально ответственных инвесторов.

ESC-стратегия – снижение операционных расходов за счет экономии сырья, воды и углеродов.



КСО на примере ГК «Росатом»

ЦЕННОСТИ РОСАТОМА



На шаг впереди

Мы стремимся быть лидером на глобальных рынках.
Мы всегда на шаг впереди в технологиях, знаниях и качествах наших сотрудников.
Мы предвидим, что будет завтра, и готовы к этому сегодня.
Мы постоянно развиваемся и учимся.
Каждый день мы стараемся работать лучше, чем вчера.

Ответственность за результат

Каждый из нас несет личную ответственность за результат своей работы и качество своего труда перед государством, отраслью, коллегами и заказчиками.
В работе мы предъявляем к себе самые высокие требования.
Оцениваются не затраченные усилия, а достигнутый результат.
Успешный результат — основа для наших новых достижений.

Эффективность

Мы всегда находим наилучшие варианты решения задач.
Мы эффективны во всем, что мы делаем — при выполнении поставленных целей мы максимально рационально используем ресурсы компании и постоянно совершенствуем рабочие процессы.
Нет препятствий, которые могут помешать нам находить самые эффективные решения.

Единая команда

Мы все — Росатом. У нас общие цели.
Работа в команде единомышленников позволяет достигать уникальных результатов. Вместе мы сильнее и можем добиваться самых высоких целей.
Успехи сотрудников — успехи компании.

Уважение

Мы с уважением относимся к нашим заказчикам, партнерам и поставщикам. Мы всегда внимательно слушаем и слышим друг друга вне зависимости от занимаемых должностей и места работы.
Мы уважаем историю и традиции отрасли.
Достижения прошлого вдохновляют нас на новые победы.

Безопасность

Безопасность — наивысший приоритет.
В нашей работе мы в первую очередь обеспечиваем полную безопасность людей и окружающей среды.
В безопасности нет мелочей — мы знаем правила безопасности и выполняем их, пресекая нарушения.

Основные направления КСО компании

Мероприятия КСО по отношению к сотрудникам	Мероприятия КСО по отношению к обществу	Мероприятия КСО по отношению к окружающей среде
• Система Рекорд; • Карьерные карты; • Кодекс этики; • Менторинг и наставничество; • Управление вовлеченностью.	• Развитие «атомных» городов; • «Атомные» школы; • «Атомный» спорт; • Программы поддержки пенсионеров, ветеранов; • Поддержка целевых студентов.	• Охрана окружающей среды (природных ресурсов); • Внедрение энергоэффективных технологий; • Модернизация оборудования.



ЛЕНИНГРАДСКАЯ АЭС
ГОСКОРПОРАЦИЯ РОСАТОМ

Карьерная карта

Основные производственные отделы
с реакторами типа РБМК-1000

- Инженерно-технический персонал
- Служба эксплуатации
- Руководство начального звена управления
- Руководство среднего звена управления
- Руководство старшего звена управления



СТАРТ
карьеры



Профессиональное высшее образование	специальность по направлению «Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника»						
Стаж/опыт работы	-	≥ 1-3 лет	≥ 3-5 лет	≥ 6-7 лет	≥ 8-9 лет	≥ 8-10 лет	
Компетенции	нацеленность на профессиональный и карьерный рост	высокая ориентация на результат	лидерские качества, умение работать в команде	высокий уровень развития управленческих компетенций	ярко выраженные лидерские качества, умение управлять и работать в команде	высокий уровень развития управленческих компетенций	
Оценка деятельности РЕКОРД	С	≥100%; В/С	≥100%; В/С	≥100%; В/С	≥100%; А/В	≥100%; А/В	≥100%; А/В
Приверженность к культуре безопасности	ориентирован на достижения в области КБ	применяет принципы и стандарты КБ в своей работе	имеет глубокие знания в области КБ, обеспечивает стабильное и безопасное состояние оборудования, систем, помогает коллегам в развитии в области КБ			является лидером в области КБ, мотивирует персонал на развитие и следование принципам КБ	
Управленческий кадровый резерв	-	«Таланты Росатома»	«Таланты Росатома»	«Таланты Росатома»	«Капитал Росатома»	«Капитал Росатома»	«Капитал Росатома» / «Достоинство Росатома»
Дополнительные требования	отсутствие медицинских противопоказаний средний балл по диплому не ниже 4.2	отсутствие медицинских противопоказаний					

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ



Эффективная система привлечения и набора выпускников

Выстроена эффективная работа с ключевыми вузами по привлечению молодых специалистов: организация практики, участие в Карьерных мероприятиях, проведение экскурсий для студентов, целевое обучение.

Результат: ежегодно Филиал выполняет плановые показатели набора выпускников ядерных специальностей, а также вносит значительный вклад в дивизиональный показатель.



Клуб менторов

С целью популяризации менторства, формирования открытой среды между менторами и резервистами, развития стратегического мышления, управленческих навыков и лидерского потенциала в 2019 году создан Клуб менторов.

Результат: в Филиале 19 менторов, из них 6 руководителей уровня ТОП-1000, проводятся заседания Клуба менторов по обсуждению проектов участников кадрового резерва, передача опыта и навыков, и командообразующие мероприятия.



Проект «Включайся, развивайся с Рекордом!»

Ежемесячно в корпоративных СМИ публикуется рейтинг 10-ти лучших работников и подразделений, прошедших максимальное количество электронных курсов. Самые активные участники и победители конкурса награждаются памятными призами.

Результат: повышение мотивации работников для прохождения электронных курсов, повышение цифровой грамотности работников, достижение верхнего уровня КПЭ по прохождению электронного обучения и повышение доли электронного обучения в 2021 году.



Реестр КПЭ

В файле отражена вся история КПЭ (инициатор, вносимые изменения, документ об изменении и т.п.), информация о месте размещения паспорта. По окончании года в данный файл вносятся фактические уровни выполнения КПЭ и номера документов, подтверждающих.

Результат: сокращение трудозатрат на поиск КПЭ по направлениям деятельности, оперативная актуализация данных, единое информационное окно.

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ



Кадровый комитет

Усовершенствован инструмент кадрового комитета в Филиале.

Результат: Комитет проводится еженедельно под председательством директора. Решения принимаются по вопросам перевода персонала с блоков, находящихся на этапе подготовки к выводу из эксплуатации, трудоустройству, а также принятия решений о включении работников в кадровый резерв и в план преемственности.



ЧТО ТАКОЕ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ. ПОРТРЕТ ВОВЛЕЧЕННОГО СОТРУДНИКА*

Вовлеченность – это эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует работников выполнять их работу максимально эффективно.

Вовлеченный работник:

ГОВОРИТ



Положительно отзывается о компании при общении с коллегами, клиентами, друзьями.

ОСТАЕТСЯ



Связывает свое будущее с этой компанией.

СТРЕМИТСЯ



Мотивирован прикладывать дополнительные усилия, работая в компании.

Какие сотрудники нужны вам?

Невовлеченные сотрудники



- всем недоволен и не предлагает решений, транслирует свое недовольство внутри предприятия и за его пределами
- рассматривает работу на предприятии как временный вариант или как пожизненную гарантию
- ленился, не выполняет поставленные задачи, довольствуется средними или низкими результатами, не берет на себя ответственность.

Вовлеченные сотрудники



- отзывается о предприятии положительно
- не рассматривает варианты смены работы
- показывает исключительные результаты для успеха предприятия.



Удовлетворенность заказчиков

Индекс готовности поддерживать бренд компании во взаимодействии с клиентами на **55 п.п.** выше у высоко вовлеченных сотрудников.

Доля рынка среди компаний, занимающихся производством **на 9 п.п. больше** у тех, чьи сотрудники вовлечены в работу.



Финансовые результаты

Средний рост операционной прибыли на **4%** выше у холдингов, результаты которых попали в верхний квартиль вовлеченности.

Высоко вовлеченные сотрудники отдела продаж превышают свой план в среднем **на 4%**.



Удержание талантов

Высоко вовлеченные работники **на 36%** чаще остаются в организациях, результаты которых, попадают в верхний квартиль вовлеченности.



Операционная эффективность

Вовлеченность сотрудников, показывающих высокие результаты, **на 10% выше**, чем в среднем.

На промышленных предприятиях с высоким уровнем вовлеченности:

на 75% меньше дефектов;

на 26% меньше сумма исков, связанных с безопасностью.

Не все зависит от вовлеченности:

Конечно, успех компании не зависит целиком и полностью от уровня вовлеченности сотрудников, есть ряд внешних обстоятельств, например, рыночная ситуация, которые могут не позволить компании вырасти, несмотря на высокую вовлеченностью. Но при прочих равных компании с высоко вовлеченным персоналом имеют серьезные преимущества.

Факторы вовлеченности

Чтобы понять, в каком направлении работать для роста вовлеченности, были выделены 13 факторов вовлеченности. Степень удовлетворенности этими факторами непосредственно влияет на уровень вовлеченности в организации.

- Высшее руководство отрасли
- Высшее руководство организации
- Непосредственный руководитель
- Карьерные возможности
- Обучение и развитие
- Вознаграждение и признание
- Управление эффективностью

