

Секция «Социология организаций и социальных технологий»

**Социальная ответственность ПАО «ЛУКОЙЛ» в сфере управления кадрами**

**Сокрута Лидия Валерьевна**

*Студент (магистр)*

Пермский государственный национальный исследовательский университет,  
Философско-социологический факультет, Кафедра социологии и политологии, Пермь,  
Россия

*E-mail: lidiya\_sokruta94@mail.ru*

С каждым годом модернизационные процессы, протекающие в экономике, социальной сфере и обществе в целом, обуславливают расширение и укрупнение предприятий. Современные тенденции трансформации компаний в более крупные агрегации, показывают, что потребности общества с каждым годом все возрастают. И для удовлетворения данных потребностей компаниям необходимо быть конкурентоспособными и иметь возможность выходить не только на российские рынки, но и на международные. Этому способствуют качественные улучшения внутренней и внешней политики предприятия, и одним из способов данных изменений выступает корпоративная социальная ответственность (КСО). Шелдон Беннетт (руководитель подразделения в «Ernst&Young»), определяет КСО как добровольный вклад предприятия (бизнеса в целом) в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, выходящий за рамки определенного законом минимума [1].

Одним из основных направлений работы компании в области социальной ответственности является работа с кадрами. Во многом производительность определяется уровнем организации труда, поэтому создание устойчивых принципов социального обеспечения работников способствует увеличению эффективности их работы. В отчетах о деятельности предприятия организации делают акцент на часть внутренней компоненте корпоративной социальной ответственности, представленной социальной политикой, существующими программами, направленными на повышение квалификации, компетенций и развития персонала в целом, выработки организационной лояльности и т.п. Рассмотрим основные направления реализации практик КСО на ПАО «ЛУКОЙЛ».

ПАО «ЛУКОЙЛ» является одной из крупнейших нефтегазовых компаний в мире, которая начала функционировать как нефтяной концерн в 1991 году. Сегодня оно обеспечивает более 2% мировой добычи нефти [3]. В отчете о деятельности в области устойчивого развития на 2013-2014 год можно выделить несколько направлений работы с кадрами [2]. Во-первых, развитие персонала, через систему дистанционного обучения, где зарегистрировано более 90 тыс. пользователей, что говорит о востребованности данного ресурса. Также, обучение по охране труда и пожарной безопасности было обеспечено для всех руководителей и специалистов предприятия. Однако не приведены данные по активности, доступности, удовлетворенности пользователей данным ресурсом, что указывает на частичную непроработанность данного аспекта. Сотрудничество с ВУЗами-партнерами и Центрами практического обучения, которые находятся во многих регионах страны, дает возможность удовлетворить потребность отдельных кадров в развитии своих компетенций, а предприятия в высококвалифицированных специалистах.

Во-вторых, мотивация, которая в большей степени представлена материальными средствами, т.е. заработной платой, премиями и стимулирующими надбавками. Нематериальная мотивация, как правило, представлена в форме корпоративных мероприятий для молодых специалистов. Регулярно проводятся конкурсы на лучшую молодежную научно-техническую разработку, где среди 123 работ представителей Компании, представленных на всероссийском конкурсе «ТЭК-2013» победителями стали 33 молодых специалиста

«ЛУКОЙЛа»; конференции молодых ученых и специалистов организации. Также для молодых работников проходят спортивные мероприятия, такие как: «Мама, папа, я - спортивная семья», «Лукойловская лыжня» и тренинги по командообразованию на «День молодого специалиста». Можно обратить внимание, что нематериальная мотивация, как и материальная, представлена в достаточно широком спектре, но недостаток данной системы заключается в узкой направленности. Большинство мероприятий представлено для молодых работников, а их численность составляет около 25%, это способствует дифференцированности среди работников различного возраста и снижению сплоченности коллектива, которое может привести к внутригрупповым конфликтам и уменьшению производительности.

Третье направление работы с кадрами на «ЛУКОЙЛе» - это социальная политика. Она представлена следующими программами: 1) охрана здоровья, включающая обеспечение полисами добровольного медицинского страхования около 90% рабочих, а также ориентацию на здоровый образ жизни, посредством проведения спартакиад, региональных и областных соревнований и турниров, туристических слетов и экскурсионных поездок работников, членов их семей и ветеранов; 2) помощь работникам в приобретении собственного жилья по льготной ставке ипотечного кредитования; 3) корпоративная пенсионная программа, способствующая рациональному управлению накоплениями трудовой пенсии, в которой приняло участие около 50% среднесписочной численности. В целом, социальные программы, представленные на предприятии, охватывают всю иерархическую лестницу предприятия: от простых рабочих до руководителей, что говорит об ориентированности компании на развитие человеческого потенциала. Но как производится выборка кандидатов на участие в различных программах, например, жилищной программе, их реализация, не представлено, поэтому достаточно сложно оценить результативность представленных социальных программ.

Охрана труда является одной из приоритетных задач предприятия. Начиная с 2014 года вместо обычной процедуры аттестации рабочих мест по условиям труда, начала действовать процедура специальной оценки условий труда, охвачены которой 90,5% рабочих мест от общего количества. Также, оказываются дополнительные меры по защите работников, занятым на работах с вредными производственными факторами, через фонды социального страхования, обеспечение санаторно-курортными путевками, специальными средствами защиты и др. Можно отметить, что уровень охраны труда на предприятии высок, но травматизм на предприятии присутствует, хотя наблюдается положительная динамика в снижении данных показателей.

В целом, ПАО «ЛУКОЙЛ» имеет достаточно устойчивую политику в сфере работы с кадрами, однако в отчете, часть результатов представлены в описательном стиле и статистические показатели по ним отсутствуют. Поэтому, не смотря на широкий спектр различных программ, для более полной информации необходимо данные показатели включить в отчетность компании.

### Источники и литература

- 1) Беннетт Ш. Не побочная деятельность, а составная часть бизнес-стратегии: <http://www.oilru.com/sp/10/445/>
- 2) Отчет о деятельности в области устойчивого развития на территории Российской Федерации 2013–2014: [http://www.lukoil.ru/static\\_6\\_5id\\_2131\\_.html](http://www.lukoil.ru/static_6_5id_2131_.html)
- 3) Официальный сайт ПАО «ЛУКОЙЛ»: <http://www.lukoil.ru/>