

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ГРАДООБРАЗУЮЩЕЙ И СИСТЕМООБРАЗУЮЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ: АНАЛИЗ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

Э.Р. Назарова

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации
(Финансовый университет), Уфа, Россия

А.Ю. Шеина

Уфимский филиал Финансового университета, Уфа, Россия

Л.С. Брусенцова

Уфимский филиал Финансового университета, Уфа, Россия

Градообразующие и системообразующие организации играют важную роль в социально-экономическом развитии региона, за счет их налоговых поступлений формируются местные и региональные бюджеты, они предоставляют рабочие места жителям региона, формируют социальную среду и существенно влияют на обеспечение качества жизни населения. Одним из базовых элементов такого рода организаций является система корпоративной социальной ответственности, эффективное функционирование которой обеспечивает не только устойчивое развитие бизнеса, но и улучшение социальной среды территории и повышение качества жизни ее жителей. В данной статье рассмотрен опыт реализации основных направлений системы корпоративной социальной ответственности в ПАО «НЕФАЗ» (входит в группу ПАО «КАМАЗ»). Особое внимание уделено приоритетным направлениям кадровой политики ПАО «НЕФАЗ» (мотивации персонала, развитию персонала, социальной политике, охране труда) и ее влиянию на стратегическое развитие рассматриваемой организации как резидента территории опережающего социально-экономического развития, монопрофильного муниципального образования (моногорода) «Нефтекамск».

Ключевые слова: градообразующие и системообразующие организации, территория опережающего социально-экономического развития, ПАО «НЕФАЗ», корпоративная социальная ответственность.

Градообразующие¹ и системообразующие² организации играют важную роль в социально-экономическом развитии экономики региона, они формируют значимые объемы налоговых поступлений в местные бюджеты и субфедеральные (региональ-

ные) бюджеты, предоставляют рабочие места населению региона, формируют социально-экономическую среду, «качественные характеристики и степень развитости которой оказывают большую степень воздействия на уровень жизни населения» [1].

¹ Согласно постановлению Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. № 409 (ред. от 07.11.2020) «О мерах по обеспечению устойчивого развития экономики», к градообразующим организациям относятся организации, у которых среднее количество застрахованных лиц согласно данным расчетов по страховым взносам за последние четыре отчетных периода составляет более 5000 человек.

² Согласно «Критериям и порядку включения организаций в перечень системообразующих организаций российской экономики» (утв. протоколом заседания Правительственной комиссии по повышению устойчивости развития российской экономики (далее – ПК) от 10.04.2020 г. № 7кв; действ. в ред. от 19.06.2020) в Перечень системообразующих организаций (СОО) российской экономики, включение организаций в Перечень СОО осуществляется на основании отраслевых показателей по предложениям соответствующих федеральных органов исполнительной власти. Среди критериев для включения организации в Перечень СОО выделим превышение минимальных значений отраслевых показателей, определенных ПК отдельно для каждой отрасли (например, для автомобильной промышленности определены минимальные значения по размеру выручки (20 000 млн руб.) и численности персонала в организации (1 000 чел.), а также наличие одного или нескольких из следующих оснований, характеризующих деятельность организации-претендента (ОП) на включение в Перечень СОО: а) ОП должна быть градообразующей организацией, оказывающей существенное влияние на развитие региона; б) ОП осуществляет деятельность по обеспечению транспортной доступности удаленных территорий; в) признано доминирующее положение ОП на рынке определенного товара в соответствии со статьей 5 Федерального закона от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ «О защите конкуренции». Решение о включении ОП в Перечень СОО принимает ПК.

Деятельность такого рода организаций (компаний) обуславливает повышение социальной ответственности бизнеса, развитие коммунальной инфраструктуры, социально-культурной сферы муниципального образования (моногорода), обеспечение приоритетности соблюдения интересов его жителей.

В соответствии с Федеральным законом № 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации»³, постановлением Правительства РФ от 12 февраля 2019 г. № 129 «О создании территории опережающего социально-экономического развития «Нефтекамск», в муниципальном образовании городском округе городе Нефтекамске Республики Башкортостан создана территория опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР) «Нефтекамск». Кроме того, согласно постановлению Правительства РФ от 29 июля 2014 г. № 709 «О критериях отнесения муниципальных образований Российской Федерации к монопрофильным (моногородам) и категориях монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов) в зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения» и утверждённому в установленном порядке Перечню российских моногородов, Нефтекамск признан монопрофильным муниципальным образованием (моногородом), а главным основанием получения такого статуса является функционирование в Нефтекамске градообразующей и системообразующей организации – ПАО «НЕФАЗ»⁴, на объектах которого трудится значительная часть жителей Нефтекамска, которые, не понаслышке, знают о роли корпоративной социальной ответственности (КСО) в бизнесе и социально-экономическом развитии города. Отметим, что в 2019 г. градообразующая организация г. Нефтекамска ПАО «НЕФАЗ» была включена в Реестр социально ответственных работодателей Республики Башкортостан. Всего в реестре находится более ста организаций. Внесённым в данный Реестр организациям, ориентированным на развитие систем корпоративной социальной ответственности, оказываются различные виды государственной поддержки⁵.

По мнению О.А. Сапрыкиной и М.В. Кургановой, «главными отличительными особенностями, характеризующими понятие КСО, являются следующие характеристики.

1. КСО реализуется при осуществлении организацией социальных инвестиций, а не посредством только благотворительности.

2. КСО предполагает использование триединого подхода к реализации направлений КСО, базирующегося на применении трех подходов – экономическом, социальном и экологическом.

3. Реализация КСО осуществляется в интересах как самой организации, так и ее заинтересованных сторон.

4. КСО не является каким-то отдельным элементом деятельности организации, а включена в ее стратегию развития и основную деятельность.

5. Результаты КСО должны быть оценены как самой организацией, так и ее заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) и обществом в целом.

В современной научной литературе, как правило, рассматривается четыре основных аспекта КСО:

а) экономический аспект (заработная плата, пенсионные отчисления, социальные выплаты, повышение квалификации сотрудников, взаимодействие с государством и др.);

б) экологический аспект (использование сырья, воды, энергии, выбросы и отходы, сопровождающие производство продукции, работ, услуг);

в) социальный аспект (соблюдение прав работников, обеспечение их безопасности и организация труда);

г) информационный аспект (открытая отчетность организации в области КСО) [2].

Из всего вышеперечисленного можно сделать вывод, что концепция КСО заключается в том, что экономическая эффективность производства не может быть самоцелью бизнеса, она должна способствовать и гармоничному развитию общества в целом».

Корпоративная социальная ответственность является одним из приоритетных направлений деятельности ПАО «НЕФАЗ», реализуемых как по отношению к решению проблем территории присутствия (так называемая внешняя социальная ответственность), так и в отношении развития внутренней среды организации (внутренняя или корпоративная социальная ответственность).

Рассмотрим векторы реализации КСО.

Большое внимание в организации уделяется развитию кадрового потенциала, одним из направлений которого является оценка результативности работника [3].

³ Утв. 29 декабря 2014 г. (действ. в ред. от 11.06.2021).

⁴ Публичное акционерное общество «НЕФАЗ» (ПАО «НЕФАЗ») входит в группу ПАО «КАМАЗ» и является крупнейшим в России заводом по производству спецнадстроек на шасси КАМАЗ. Производственные площади ПАО «НЕФАЗ» расположены в г. Нефтекамск (Республика Башкортостан). В числе крупнейших акционеров ПАО «НЕФАЗ»: ПАО «КАМАЗ» (доля в уставном капитале составляет 50,02 %), Республика Башкортостан (доля в уставном капитале составляет 28,50 %). ПАО «НЕФАЗ» производит специальные надстройки на шасси автомобилей, пассажирские и вахтовые автобусы, троллейбусы, электробусы, емкостно-наливную технику, бортовые прицепы и полуприцепы, запасные части. Выпускаемая ПАО «НЕФАЗ» продукция отвечает самым высоким международным стандартам.

⁵ «НЕФАЗ» – социально эффективное предприятие. URL: http://kama-avtodetal.ru/about/news/news_10418.html.

Кадровая политика ПАО «НЕФАЗ» направлена на создание сплоченного трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов организации и его работников. Успех организации напрямую зависит от квалификации, ответственности и производительности труда работников [4].

Приоритетными направлениями кадровой политики ПАО «НЕФАЗ» являются мотивация персонала, развитие персонала, социальная политика, охрана труда. Остановимся на указанных направлениях более подробно.

1. Мотивация персонала

Система мотивации персонала направлена на привлечение и удержание квалифицированного персонала, повышение заинтересованности работников в результатах труда, росте производительности труда [5].

Данные таблицы 1 свидетельствуют о следующем:

1) рост производительности труда в 2020 г. в стоимостном выражении на 1 человека составил 30 % (для сравнения, в 2019 г. – 52,7 %); такой рост был обеспечен за счет увеличения объемов производства, повышения мотивации персонала и обеспечения эффективности использования рабочего времени;

2) среднесписочная численность ПАО «НЕФАЗ» в 2020 г. составила 5 784 чел., что на 7,8 % выше уровня 2019 г.; среднесписочная численность в 2019 г. составила 5 367 чел., что на 4,6 % выше уровня 2018 г.;

3) за счет увеличения численности расходы на оплату труда увеличились: в 2020 г. они составили 2 756,4 млн руб., что на 11,2 % выше, чем в 2019 г.; а в 2019 г. расходы на оплату труда составили 2 478,4 млн руб., что на 21,2 % выше, чем в 2018 г.; средняя заработная плата в 2020 г. составила 39 677 руб., что на 3,2 % выше уровня 2019 г., в 2019 г. средняя заработная плата составила 38 439 руб., что на 15,9 % выше уровня 2018 г.

2. Развитие персонала

Большое внимание уделяется профессиональной переподготовке персонала: функционирует корпоративный учебный центр, где работники повышают свою квалификацию, проходят обучение для получения второй профессии.

Развитие персонала включает следующий комплекс мер: наставничество; переподготовка, получение смежных профессий; ротация; оценка; обучение, повышение квалификации [6].

Для более детального анализа рассмотрим показатели по обучению, повышению квалификации в разрезе образовательных мероприятий и выявим наиболее значимые изменения.

Таблица 1

**Динамика показателей производительности труда
ПАО «НЕФАЗ» за 2018–2020 годы***

Год	Численность, чел.	Средняя заработная плата, руб. / мес.	Производительность труда, тыс. руб. / чел.
2018	5 132	33 160	2 408
2019	5 367	38 439	3 677
2020	5 784	39 677	4 781

* Источник: составлено авторами по материалам собраний акционеров ПАО «НЕФАЗ» за 2018-2020 годы URL: <https://nefaz.ru/shareholders/materialy-sobraniya-aktsionerov/> (дата обращения: 21.12.2021).

Таблица 2

**Анализ показателей подготовки и повышения квалификации
работников ПАО «НЕФАЗ» за 2018–2020 гг., чел.***

Наименование	2018 г.	Уд. вес, %	2019 г.	Уд. вес, %	2020 г.	Уд. вес, %
1	2	3	4	5	6	7
Обучение рабочей профессии (подготовка работников)	24	1,0	1	0,02	70	1,06
Переподготовка работников по рабочей профессии	54	2,26	248	5,32	185	2,80
Обучение второй профессии	116	4,85	145	3,11	92	1,39
Развивающее обучение на курсах повышения квалификации работников	148	6,19	340	7,29	340	5,12
Повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих (РСиС)	11	0,46	478	10,25	958	14,48

1	2	3	4	5	6	7
Повышение квалификации в целях получения разряда по рабочей профессии	148	6,18	298	6,39	292	4,41
Подконтрольное внешнее обучение	27	1,13	59	1,26	1 568	23,70
Подконтрольное внутреннее обучение	427	17,85	2143	45,94	2 610	39,46
Проведение производственной практики студентов	252	10,53	247	5,28	217	3,28
Проведение экскурсий	590	24,67	528	11,32	182	2,75
Проведение лабораторно-практических работ для студентов	541	22,62	157	3,37	18	0,28
Проведение обучение мастеров по программе «Школа Мастера»	26	1,09	0	–	27	0,42
Сотрудничество с КНИТУ-КХТИ, обучение на базовой кафедре	28	1,17	21	0,45	56	0,85
<i>Всего</i>	2 392	100,0	4 665	100,0	6 615	100,0

* *Источник:* составлено авторами по материалам собраний акционеров ПАО «НЕФАЗ» за 2018-2020 годы. URL: <https://nefaz.ru/shareholders/materialy-sobraniya-aktsionerov/> (дата обращения: 21.12.2021).

В ходе анализа выявлено, что численность работников, прошедших обучение, повышение квалификации по сравнению с 2019 г. возросла на 1 950 чел. (для сравнения, в 2018 г. – на 4 223 чел.). При этом наиболее значимыми были признаны: подконтрольное внутренне обучение (39,46 % от общего числа), подконтрольное внешнее обучение (23,7 %) и повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих (14,48 %). Остальные показатели составили от 0,28 до 5,12 %. Если сопоставить показатели 2018 г. и 2020 г. работников, которые прошли подконтрольное внешнее обучение, то можно убедиться, что численность выросла более чем на 22,57 %, или на 1 541 человек. Так же рост произошел на 14,02 % (или на 947 чел.) по повышению квалификации руководителей, специалистов и служащих, а также на 21,61 % (или на 2 183 чел.) по подконтрольному внутреннему обучению.

3. Социальная политика

Социальная политика является неотъемлемой частью кадровой политики ПАО «НЕФАЗ» и направлена на обеспечение конкурентных преимуществ на рынке труда, создание эффективной системы социальной защиты работников.

4. Охрана труда

В ПАО «НЕФАЗ» большое внимание уделяется охране труда. Все рабочие места аттестованы и обеспечены необходимыми защитными средствами.

Согласно действующим нормативным актам, работники проходят за счет завода периодический медицинский осмотр; осуществляется контроль за состоянием условий и охраны труда; ведется систематическая работа по улучшению условий труда.

ПАО «НЕФАЗ» – социально ответственная организация. Основываясь на трудовом законода-

тельстве Российской Федерации и Республики Башкортостан, руководствуясь локальными нормативными актами, ПАО «НЕФАЗ» ориентировано на удовлетворение запросов и интересов работников, а также повышение их благосостояния.

ПАО «НЕФАЗ» включен в Реестр социально ответственных работодателей Республики Башкортостан.

Корпоративная социальная ответственность в ПАО «НЕФАЗ» реализуется также и по таким направлениям, как «Забота», «Молодежь», «Оздоровление персонала», «Женщины», «Дети», «Негосударственное пенсионное обеспечение», «Культурно-массовая работа» (в табл. 3 приведены результаты анализа реализации указанных направлений КСО в 2018-2020 гг.).

Данные таблицы 3 свидетельствуют, что затраты на реализацию направлений корпоративной социальной ответственности в ПАО «НЕФАЗ» в целом составили в 2018 г. 163 462,4 тыс. руб., в 2019 г. – 170 021,4 тыс. руб., в 2020 г. – 178 360,3 тыс. руб. Сопоставление расходов 2018 г. и 2019 г. позволило сделать выводы о том, что в 2019 г. расходы выросли более чем на 4,0 % (или на 6 559,0 тыс. руб.). Расходы в 2020 г. выросли на 8 338,9 тыс. руб. (или на 0,9 %) по сравнению с 2019 г.

Для снижения уровня заболеваемости и повышения производительности труда реализовано направление «Оздоровление персонала», и это направление имеет наибольший удельный вес в 2020 г. – 63,97 % всех расходов. Расходы на «Оздоровление персонала» составили 114 100,0 тыс. руб., или 103,8 % от общей суммы расходов за 2020 г. По сравнению с показателями за 2018 г. расходы на «Оздоровление персонала» увеличились на 16 800,0 тыс. руб., или 4,4 %.

Таблица 3

**Анализ реализации направлений корпоративной социальной ответственности
в ПАО «НЕФАЗ» за 2018–2020 гг.***

Направления	2018 г., тыс. руб.	2019 г., тыс. руб.	% к 2018 г.	Откл. в сумме	2020 г., тыс. руб.	% к 2019 г.	Откл. в сумме
1. Направление «Забота», всего, в том числе:	55 494,5	50 558,5	91,1	–4 936,0	52 383,6	103,6	+1 825,1
– материальная помощь работникам, пенсионерам;	16 700,0	13 100,0	78,4	–3 600,0	13 724,6	104,8	+6 246
– помощь по семейным обстоятельствам, погребение;	3 060,6	3 135,4	102,4	+74,8	1 463,0	46,7	–1 672,4
– ко дню пожилых людей и инвалидов;	1 725,1	1 697,0	98,3	–28,1	1 787,8	105,4	+90,8
– в честь Дня Машиностроителя;	231,2	496,8	0,47	+265,6	452,0	91,0	–44,8
– с выходом на пенсию;	9 761,3	5 342,5	54,7	–4 418,8	4 936,6	92,4	–405,9
– денежная компенсация за проезд на работу	24 016,3	26 786,8	111,5	+2 770,5	30 019,6	112,1	+3 232,8
2. Направление «Молодежь» (всего): культурно- массовые, спортивно- оздоровительные мероприятия, спартакиады, велопробеги	8 947,9	8 585,4	95,9	–362,5	10 889,9	126,8	+2 304,5
3. Направление «Женщины»: компенсация матерям по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет	34,8	27,9	80,2	–6,9	13,6	17,0	–66,6
4. Направление «Оздоровление персонала» (всего):	97 300,0	109 940,0	113,0	+12 640,0	114 100,0	103,8	+4 160,0
– компенсация на питание;	83 900,0	102 900,0	122,6	+19 000,0	103 300,0	100,4	+400,0
– санаторно-курортное лечение	13 400,0	7 040,0	52,5	–6 360,0	10 800,0	153,4	+3 760,0
5. Направление «Дети»: – лагеря, санатории; – новогодние подарки	1 400,0	700,0	50,0	–700,0	700,0	100,0	н/д
6. Негосударственное пенсионное обеспечение	285,2	209,6	73,6	–75,6	273,2	130,3	+63,6
Всего	163 462,4	170 021,4	104,0	+6 559,0	178 360,3	104,9	+8 338,9

* Источник: составлено авторами по материалам собраний акционеров ПАО «НЕФАЗ» за 2018–2020 годы. URL: <https://nefaz.ru/shareholders/materialy-sobraniya-aksionerov/> (дата обращения: 21.12.2021).

Особое внимание в системе корпоративной социальной ответственности в ПАО «НЕФАЗ» уделяется добровольному медицинскому страхованию и компенсации стоимости горячего питания. Что касается последнего, то надо отметить, что

горячее питание в столовых получали 95 % от явочной численности работников, по отношению к 15 % от всего числа работников было организовано диетическое питание. Денежная компенсация на питание за 2018 г. составила

83 900 тыс. руб., за 2019 г. – 102 900 тыс. руб., за 2020 г. – 103 300 тыс. руб.

В ПАО «НЕФАЗ» организовано реабилитационно-восстановительное лечение работников и их детей по программе «Мать и дитя», а также работников, чей труд связан с вредными условиями труда. На это в 2018 г. было направлено 13 400 тыс. руб., в 2019 г. – 7 040 тыс. руб., а в 2020 г. – 10 800 тыс. руб.

Второе значимое направление корпоративной социальной ответственности приходится на направление «Забота», в 2020 г. составило 29,4 % от общей суммы затрат (178 360,3 тыс. руб.), в 2018 г. – 33,9 % (больше на 4,2 %, чем в 2019 г.). По сравнению с 2019 г. затраты в 2020 г. увеличены на 6 246,0 тыс. руб., или на 3,6 %.

Другим значимым направлением корпоративной социальной ответственности в ПАО «НЕФАЗ» является направление «Забота», в рамках которого оказывается материальная помощь как работникам завода, так и пенсионерам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (на оплату операций). Ее размер в 2020 г. по сравнению с 2019 г. увеличился на 6 246,0 тыс. руб., оказанная материальная помощь участникам Великой отечественной войны и ко Дню пожилых людей и инвалидов возросла на 90,8 тыс. руб. Выплата компенсации за проезд к месту работы и обратно общественным транспортом увеличилась в 2020 г. на 3 232,8 тыс. руб. (или на 12,1 %) по сравнению с 2019 г.

Противоположная картина сложилась по выплатам в честь Дня машиностроителя, расходы на проведение которого в 2020 г. составили 452,0 тыс. руб., что на 44,8 тыс. руб. меньше уровня 2019 г. В ПАО «НЕФАЗ» выплачиваются выходные пособия в связи с выходом на пенсию по старости – в 2020 г. на эти цели было потрачено 4 936,6 тыс. руб., что на 405,9 тыс. руб. меньше по сравнению с 2019 г. Самый низкий уровень исполнения по выплатам в 2020 г. составили расходы по семейным обстоятельствам (на погребение) – они снизились на 1 672,4 тыс. руб. (или на 46,7 %) по сравнению с 2019 г.

Третье значимое направление КСО приходится на направление «Молодежь». За 2020 г. расходы составили 10 889,9 тыс. руб. (доля в общем объеме затрат социальной политики – 6,1 %), что на 2 304,5 тыс. руб. больше, чем в 2019 г. А в 2019 г. затраты составили 8 585,4 тыс. руб., что на 362,5 тыс. руб. (или на 4,1 %) ниже уровня 2018 г. Основная задача направления «Молодежь» заключается в привлечении и закреплении в ПАО «НЕФАЗ» молодых работников, обеспечении возможности профессионального и карьерного роста, вовлечении в проектную деятельность и процессы обучения. Проводятся культурно-массовые мероприятия, в том числе фестивали, спортивно-оздоровитель-

ные мероприятия, благотворительные акции ко Дню знаний, массовые катания на коньках в Ледовом дворце, организуются спартакиады, велопробеги. Общий объем расходов на эти мероприятия составил 8 947,9 тыс. руб.

Сумма финансирования по направлению «Женщины» в 2020 г. составила 13,6 тыс. руб., расходы сокращены на 66,6 тыс. руб., или на 83 % по сравнению с 2019 г.

Организация детского отдыха – один из приоритетов социальной политики ПАО «НЕФАЗ». В рамках направления «Дети» в 2018 г. организован отдых 285 детей работников в детских оздоровительных лагерях. На корпоративные новогодние подарки детям работников ПАО «НЕФАЗ» выделено 1 400 тыс. руб., приобретено 3 500 подарков. В 2019 г. сумма финансирования на эти расходы сократилась и составила 700,0 тыс. руб., что на 50 % ниже уровня 2018 г. В 2020 г. по данному направлению расходы остались на уровне 2019 г.

Исходя из проведенного анализа рассмотренных направлений, можно сделать вывод, что корпоративная социальная ответственность ПАО «НЕФАЗ» реализуется в целях регулирования социально-трудовых отношений, повышения мотивации персонала к обеспечению роста производительности и качества труда, сохранения и привлечения высококвалифицированных специалистов, поддержания лояльности персонала и направлена на реализацию целей стратегического развития ПАО «НЕФАЗ».

Благодаря проведенным мероприятиям, программ социального характера, ПАО «НЕФАЗ» является неоднократным участником и призером регионального этапа Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинациях «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы», «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы», «За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы» и «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы». ПАО «НЕФАЗ» получил почетный диплом за первое место в конкурсе на звание «Лучшая первичная профсоюзная организация Роспрофпром-Башкортостан» по итогам работы в 2020 году.

Анализ реализации внешней социальной ответственности ПАО «НЕФАЗ» показывает, что организация принимает активное участие в решении социальных проблем территории.

Городской округ город Нефтекамск Республики Башкортостан относится к категории монопрофильных муниципальных образований, в которых имеются риски ухудшения социально-экономического положения (категория 2), согласно Перечню монопрофильных муниципальных образований

Российской Федерации (моногородов), утвержденному распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 июля 2014 г. № 1398-р⁶. Среди основных проблем можно выделить проблему с демографией и благоустройством города.

Помимо ПАО «НЕФАЗ» в Нефтекамске функционируют следующие организации: ООО «Нефтекамский механический завод», ГК «ИНТЕХ», ООО «АрсХимСнаб», АО «Амзинский лесокombинат», ООО «Нефтекамский завод нефтепромышленного оборудования» – подразделение в составе АФК «Система», ООО «Нефтекамский трубный завод», ООО «Нефтекамский машиностроительный завод», ООО «Завод Высоковольтного Оборудования «Электро-Н», ООО «Нефтекамский электро-механический завод», АО «Нефтекамская кожгалантерейная фабрика», Текстильная фабрика ООО «Малыш», АО «Искож», Завод металлокровли ООО «Призма».

В соответствии с вышеупомянутым постановлением Правительства РФ № 129 «О создании территории опережающего социально-экономического развития «Нефтекамск», ТОСЭР создана в границах моногорода Нефтекамск. Данный статус обеспечивает функционирование особого правового режима предпринимательской деятельности, предусматривающего предоставление преференций организациям-резидентам ТОСЭР в части освобождения от налога на имущество, снижения ставок по налогу на прибыль и страховым взносам.

Это дает основания полагать, что список резидентов в границах моногорода Нефтекамск расширится, что даст возможность к расширению рабочих мест и увеличению экономического потенциала города.

Несмотря на то, что градообразующей и системообразующей организацией является ПАО «НЕФАЗ», видится целесообразным создание общественной интеграционной структуры, в состав которой войдут вышеперечисленные организации Нефтекамска, представители муниципалитета, инициативные группы горожан для совместного

анализа проблем и принятии решений о финансировании проектов первостепенной важности для Территории опережающего социально-экономического развития «Нефтекамск».

Партнерство в решении социальных задач развития территории позволит решать проблемы, требующие значительных финансовых вложений (порой недоступных для отдельных организаций), творчества, инициативы и «свежего» видения, а также широких связей предпринимательской сети участников интеграционной структуры.

Объединенное целью гармоничного развития социальной среды Территории опережающего социально-экономического развития «Нефтекамск», в рамках корпоративной социальной ответственности участников, партнерство станет объединением возможностей.

Литература

1. Другова Г.А. Проблема взаимодействия в системе моногород – градообразующее предприятие // Молодой ученый. 2017. № 19 (53). С. 123–127.
2. Курганова М.В., Сапрыкина О.А. Корпоративная социальная ответственность: понятие, сущность, эволюция теорий // Сибирская финансовая школа. 2020. № 1 (137). С. 18–26.
3. Морозов А.А. Корпоративная социальная ответственность в контексте социально-экономического развития общества // Российское предпринимательство. 2018. Том 19, № 10. С. 3119–3128.
4. Веснин В.Р., Кафидов В.В. Корпоративное управление: учебник. М.: Инфра-М, 2018. 272 с.
5. Царитова К.Г. Корпоративная социальная ответственность в системе управления устойчивым развитием организации: учеб. пособие. М.: Русайнс, 2020. 73 с.
6. Аникеева О.П. Социальная ответственность бизнеса и международная конкурентоспособность: учебник и практикум для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2020. 169 с.

Сведения об авторах

Назарова Эльвира Руслановна – магистрант Уфимского филиала ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Финансовый университет), Уфа, Россия.
e-mail: alru8@mail.ru

Шейна Анастасия Юрьевна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга Уфимского филиала Финансового университета, Уфа, Россия.
e-mail: ms.sheina90@mail.ru

Брусенцова Лилия Самимовна – канд. социол. наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга Уфимского филиала Финансового университета, Уфа, Россия.
e-mail: lbrusbox@mail.ru

⁶ Распоряжение Правительства РФ от 29 июля 2014 года N 1398-р «Перечень монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов)» URL: <http://government.ru/docs/all/92337/> (дата обращения 18.12.2021).

**CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
OF A CITY-FORMING AND SYSTEM-FORMING ENTERPRISE:
ANALYSIS AND DIRECTIONS OF DEVELOPMENT**

E. Nazarova

Financial University under the Government of the Russian Federation (Financial University), Ufa, Russia

A. Sheina

Ufa Branch of the Financial University, Ufa, Russia

L. Brusentsova

Ufa Branch of the Financial University, Ufa, Russia

City-forming and system-forming organizations play an important role in the socio-economic development of the region, local and regional budgets are formed due to their tax revenues, they provide jobs to residents of the region, form the social environment and significantly affect the quality of life of the population. One of the basic elements of such organizations is the corporate social responsibility system, the effective functioning of which ensures not only sustainable business development, but also improvement of the social environment of the territory and improvement of the quality of life of its residents. This article discusses the experience of implementing the main directions of the corporate social responsibility system in PJSC "NEFAZ" (part of the group of PJSC "KAMAZ"). Particular attention is paid to the priority areas of the personnel policy of PJSC NEFAZ (staff motivation, staff development, social policy, labor protection) and its impact on the strategic development of the organization in question as a resident of the territory of advanced socio-economic development, a single-industry municipality (single-industry town) "Neftekamsk".

Key words: city-forming and system-forming organizations, the territory of advanced socio-economic development, PJSC "NEFAZ", corporate social responsibility.

References

1. Drugova G.A. The problem of interaction in the system of single-industry city-city-forming enterprise, *Molodoi uchenyi*, 2017, No.19 (53), pp. 123-127. (In Russ.)
2. Kurganova M.V., Saprykina O.A. Corporate social responsibility: concept, essence, theory evolution, *Sibirskaya finansovaya shkola*, 2020, No. 1 (137), pp. 18–26. (In Russ.)
3. Morozov A.A. Corporate social responsibility in the context of social and economic development of society, *Rossiyskoe predprinimatel'stvo*, 2018, Tom 19, No. 10, pp. 3119-3128. (In Russ.)
4. Vesnin V.R., Kafidov V.V. Korporativnoe upravlenie [Corporate Governance], Moscow: INFRA-M, 2018, 272 p.
5. Tsaritova K.G. Korporativnaja social'naja otvetstvennost' v sisteme upravlenija ustojchivym razvitiem organizacii [Corporate social responsibility in the management system of sustainable development of the organization], Moscow: Rusains, 2020, 73 p.
6. Anikeeva O.P. Socialnaja otvetstvennost' biznesa and mezhdunarodnaja konkurentosposobnost [Social responsibility of business and international competitiveness], Moscow: Yurait, 2020, 169 p.

About the authors

El'vira R. Nazarova – graduate student of the Ufa branch of Financial University under the Government of the Russian Federation (Financial University), Ufa, Russia.
e-mail: alru8@mail.ru

Anastasiya Yu. Sheina – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics, Management and Marketing Ufa Branch of Financial University, Ufa, Russia.
e-mail: ms.sheina90@mail.ru

Liliya S. Brusentsova – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Economics, Management and Marketing, Ufa Branch of Financial University, Ufa, Russia.
e-mail: lbrusbox@mail.ru