

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/427929>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Экономика предприятия

Содержание

Введение 3

1. Общая характеристика компании 5

2. Миссия и цели деятельности компании по КСО 6

3. Анализ внутренней корпоративной социальной ответственности компании 7

4. Анализ внешней корпоративной социальной ответственности компании 12

5. Анализ уровня социальной ответственности компании 16

6. Критический анализ КСО 19

7. Рекомендации по совершенствованию уровня социальной ответственности компании 21

Заключение 23

Список использованных источников 25

Введение

Корпоративная социальная ответственность (КСО) представляет собой концепцию, согласно которой организации, добровольно принимают на себя обязательства по снижению отрицательного влияния своей деятельности на окружающую среду и общество, а также используют свои ресурсы для улучшения качества жизни населения.

Важно отметить, что понятие «корпоративной социальной ответственности» не ограничивается только пожертвованиями или участием в благотворительных инициативах. КСО подразумевает систематическое вовлечение организации в общественную жизнь, стремление к созданию долгосрочных партнерств с заинтересованными сторонами и приоритетное внимание к вопросам социального развития.

Вопреки распространенному мнению о том, что КСО связана только с дополнительными затратами, она имеет положительный экономический эффект. Социально ответственные компании пользуются более высокой лояльностью со стороны своих сотрудников, клиентов, партнеров и государства. Это обусловлено тем, что такие компании придерживаются принципов прозрачности, этичности и устойчивого развития, что влечет за собой повышенное доверие со стороны всех заинтересованных сторон.

Организации, осознающие важность социальной ответственности, прилагают усилия для минимизации отрицательного влияния своей деятельности на окружающую среду, осуществляют инвестиции в образование, науку и культуру, поддерживают социально значимые проекты и поддерживают социально уязвимые группы населения. Таким образом, они превращаются в активных участников социально-экономического развития общества.

В целом, КСО является неотъемлемой частью современного бизнеса, которая способствует устойчивому развитию организаций и общества в целом. Она помогает создать благоприятную репутацию компании, привлечь высококвалифицированных сотрудников, укрепить отношения с партнерами и развить доверие со стороны клиентов. Поэтому интеграция принципов КСО в бизнес-стратегию становится важной составляющей успеха современных организаций.

Целью работы является анализ корпоративной социальной ответственности компании Газпром.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- дать общую характеристику компании;
- проанализировать миссию и цели деятельности компании по КСО;
- провести анализ внутренней корпоративной социальной ответственности компании;
- провести анализ внешней корпоративной социальной ответственности компании;
- провести анализ уровня социальной ответственности компании;
- провести критический анализ КСО;

- разработать рекомендации по совершенствованию уровня социальной ответственности компании.

1. Общая характеристика компании

Организационно-правовая форма – публичное акционерное общество.

Газпром - международная энергетическая компания. Основными направлениями деятельности компании являются геологоразведка, добыча, транспортировка, хранение, переработка и реализация газа, газового конденсата и нефти; продажа газа в качестве моторного топлива; производство и продажа тепловой и электрической энергии.

«Газпром» – компания с более чем тридцатилетней историей. Государственный газовый концерн «Газпром» создан 8 августа 1989 года постановлением Совета министров СССР. 17 февраля 1993 года преобразован в Российское акционерное общество (с 1998 года — ОАО, с 2015-го — ПАО). В 1994-1995 годах шла приватизация концерна. По ее итогам государство сохранило контроль над монополистом.

В 1999 году «Газпром» начал поставки газа по газопроводу «Ямал — Европа», построенному по территории России, Белоруссии, Польши и Германии. В 2003 году начался экспорт в Турцию по газопроводу «Голубой поток». В 2005 году «Газпром» получил контроль над 75,7% акций «Сибнефти», которая стала фундаментом для дальнейшего развития его нефтяного бизнеса (с июня 2006 года — ОАО «Газпром нефть»). В 2009 году компания запустила на Сахалине первый в России завод по производству сжиженного природного газа.

В 2010 году «Газпром» консолидировал 100% акций ОАО «Белтрансгаз», став владельцем белорусской газотранспортной системы. В 2011-м начаты поставки газа по проводу «Северный поток». В 2013 году

начата добыча нефти на Приразломном месторождении — первый в РФ проект по освоению шельфа Арктики. В мае 2017 года началось строительство морского участка газопровода «Турецкий поток».

14 августа «Газпром» отправил первую партию сжиженного природного газа по Северному морскому пути в Китай с морского терминала завода СПГ «Портовая» на Балтийском море, доставку провел танкер, пришедший в сентябре возле терминала Цаофэйдянь.

Стратегическая цель "Газпрома" - укрепление лидерских позиций среди мировых энергетических компаний за счет диверсификации рынков сбыта, обеспечения энергетической безопасности и устойчивого развития, повышения операционной эффективности и использования научно-технического потенциала. Газпром" - мировой лидер в области добычи природного газа. В настоящее время он активно реализует масштабные проекты по освоению газовых ресурсов на полуострове Ямал, в Арктике, Восточной Сибири и на Дальнем Востоке, а также проекты по разведке и добыче углеводородов за рубежом.

Задачи ПАО «Газпром» - до 2030 года выстроить компанию нового поколения, стать ориентиром для других компаний отрасли по эффективности, безопасности и технологичности. ПАО «Газпром» планирует укрепить позиции в десятке крупнейших в мире публичных нефтегазовых компаний по объемам добычи жидких углеводородов, наращивая добычу темпами выше рынка и максимизируя создаваемую стоимость каждого добытого барреля. Компания продолжит повышать эффективность управления цепочкой создания стоимости за счет увеличения глубины переработки и выхода светлых нефтепродуктов, развития направления нефтехимии, сохранения лидирующих позиций и наращивания доли на существующих и новых продуктовых рынках сбыта.

Газпром - надежный поставщик газа для потребителей в России и за рубежом. Газпрому принадлежит крупнейшая в мире газотранспортная система в России общей протяженностью 179,3 тыс. км. Более половины газа продается на внутреннем рынке. Кроме того, он поставляет газ в страны ближнего и дальнего зарубежья. Группа "Газпром" является основным производителем и экспортером сжиженного природного газа (СПГ) в России. Помимо успешной торговли СПГ в рамках действующего проекта "Сахалин-2", компания реализует новые проекты, которые значительно укрепят позиции "Газпрома" на быстрорастущем мировом рынке СПГ.

2. Миссия и цели деятельности компании по КСО

Социальная ответственность ПАО «Газпром» включает в себя два компонента:

1. Ответственность перед собственным штатом наёмных сотрудников. Она включает в себя:

- ☐ реализацию мероприятий по обеспечению безопасности труда;
- ☐ поддержание социально значимого уровня заработной платы;
- ☐ создание условий по предоставлению качественной медицинской помощи сотрудникам;
- ☐ предоставление возможности обучения и повышения квалификации;

□ оказание материальной и нематериальной помощи сотрудникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации.

2. Внешнее взаимодействие с окружающей средой и людьми. Оно реализуется в:

□ спонсорстве;

□ содействии охране окружающей среды;

□ обеспечении взаимодействия с населением и местными органами власти;

□ готовности помогать обществу.

Также компания строит доверительные и уважительные отношения с потребителями товаров и услуг.

Целями корпоративной социальной ответственности (КСО) ПАО «Газпром» являются:

□ повышение качества жизни в регионах присутствия компании;

□ содействие устойчивому развитию территорий;

□ формирование благоприятного инвестиционного климата;

□ укрепление репутации компании как ответственного социального субъекта.

Миссия КСО ПАО «Газпром» - создание условий для устойчивого развития территорий присутствия компании и повышения качества жизни населения через реализацию социальных программ и проектов.

Задачи КСО ПАО «Газпром»:

□ развитие социальной инфраструктуры (строительство и реконструкция школ, больниц, детских садов, спортивных объектов);

□ поддержка образования, науки и культуры;

□ содействие развитию здравоохранения;

□ защита окружающей среды;

□ развитие спорта и здорового образа жизни;

□ поддержка малообеспеченных и социально незащищенных категорий населения;

□ волонтерская деятельность.

ПАО «Газпром» реализует свою КСО-деятельность через благотворительный фонд «Газпром социальные инициативы» и дочерние общества компании. Ежегодно на социальные программы и проекты выделяется значительная часть прибыли компании.

3. Анализ внутренней корпоративной социальной ответственности компании

Кадровая политика в области обучения и развития персонала в первую очередь ориентирована на кадровое обеспечение стратегических проектов компании, что формирует задачу в анализе потребности в квалифицированных кадрах в нефтегазовой отрасли.

Проведем анализ компании ПАО «Газпром». Газпром стремится укрепить свое лидерство среди мировых энергетических компаний, используя стратегию диверсификации рынков сбыта, обеспечения энергетической безопасности и устойчивого развития, повышения эффективности и использования научно-технического потенциала.

Одним из преимуществ Газпрома является его двойственная роль как производитель, так и поставщик энергоресурсов. Он обладает сильной ресурсной базой и разветвленной газотранспортной инфраструктурой.

Проведем анализ потребности в кадрах в компании ПАО «Газпром». Для начала проанализируем показатели, связанные с трудовыми ресурсами ПАО «Газпром».

Таблица 1 – Ключевые социальные показатели, 2019-2022 гг.

Наименование показателя 2019 2020 2021 2022

Списочная численность на конец отчетного периода, тыс. чел. 496,6 466,1 473,8 477,6

Расходы социальные, млн. руб. 34461 42789 45114 40690

Расходы на оплату труда, млн. руб. 682 060 600 812 749 708 807 824

Источник: составлено автором на материалах [35]

Анализируя данные таблицы, можно сделать вывод, что за анализируемый период произошел значительный рост расходов на оплату труда, так в 2019 году расходы составили 682 060 миллионов рублей, а в 2022 году – 807 824 миллиона рублей, следовательно, рост составил 125764 тысяч рублей.

Количество принятых работников представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Количество принятых работников, чел.

Год 2019 2020 2021 2022

Число принятых человек, тыс. чел. 70,5 79,0 76,6 68,3

Источник: составлено автором на материалах [35]

Количество принятых человек сократилось на 2,2 тысячи человек, так в 2019 году количество принятых человек составило 70,5 тысяч человек, а в 2022 году – 68,3 тысячи человек.

Количество выбывших человек представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Количество выбывших работников, чел.

Год 2019 2020 2021 2022

Число выбывших человек, тыс. чел. 71,1 82,1 71,5 65,3

Источник: составлено автором на материалах [35]

Количество выбывших человек сократилось на 5,8 тысячи человек, так в 2019 году количество принятых человек составило 71,1 тысяч человек, а в 2022 году – 65,3 тысячи человек.

Компани «Газпром -нефть» является передовой компанией, постоянно ориентируясь на совершенствование производственного процесса. Миссия компании "Газпром нефть" до 2030 года заключается в создании нового поколения компаний и выступлении в роли главного гайда в отрасли по вопросам эффективности, безопасности и технологичности. Компания стремится укрепить свои позиции в десятке крупнейших общественных нефтегазовых компаний в мире по объемам добычи жидких углеводородов, увеличивая добычу выше рыночных темпов и максимизируя создаваемую стоимость каждого добытого барреля. Главной целью компании является повышение эффективности управления цепочкой создания стоимости путем укрепления переработки и производства светлых нефтепродуктов, развития направления нефтехимии, сохранения лидерства и расширения доли на существующих и новых продуктовых рынках сбыта.

Стратегия развития компании "Газпром нефть" до 2030 года основывается на ее трансформации в четырех аспектах: цифровом, культурном, операционном и организационном.

Операционная трансформация предусматривает развитие системы управления операционной деятельностью "Эталон" для обеспечения системной безопасности и эффективности регулярных операций.

Цифровая трансформация позволит улучшить качество и скорость принятия решений благодаря внедрению цифровых технологий. Культурная и организационная трансформация "Газпром нефти" обеспечат переход к гибкой организации, создание простой и быстрой рабочей среды, а также развитие партнерских экосистем за пределами компании.

Потребность в квалифицированных специалистах в области информационных технологий (IT) стимулирует компании инвестировать в процесс подготовки новых цифровых кадров для нефтегазовой промышленности. Организации создают специальные программы с целью привлечь и удержать специалистов в области цифровых технологий, также они разрабатывают собственные инструменты для поиска талантливых кадров.

«Газпром нефть» долгое время поддерживает профессиональные кафедры и магистерские программы ведущих университетов, развивая совместные исследовательские лаборатории. Компания активно сотрудничает с такими университетами, как Санкт-Петербургский государственный университет, Институт менеджмента, информационных технологий и оптики, Лесотехнический университет, Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, Московский физико-технический институт, Тюменский государственный университет и другие. «Газпром нефть» также представляет инновационное решение в области развития персонала - платформу "Профессионалы 4.0". Эта платформа объединяет таланты и корпорации для реализации бизнес-проектов в гибких командах. Кроме того, проект стал эффективным инструментом для профессиональной ориентации и самоопределения учеников старших классов, студентов и финалистов конкурсов.

«Газпром нефть» также внедряет 12 программ цифровой трансформации и имеет более 500 различных цифровых проектов. Цифровые системы активно используются в геологоразведке, бурении и проектировании новых объектов.

Компания ПАО «Газпром» конкурирует с мировыми IT-специалистами за лучшие кадры.

Применение технологий во всей цепочке создания стоимости очень широко, что является одним из ключевых преимуществ, привлекающих таланты. Только в "Газпроме", где реализуются цифровые проекты, молодые сотрудники могут оценить плоды своего труда и увидеть, как работают буровые установки весом в несколько тонн и запускаются новые проекты на Крайнем Севере.

Потребность в квалифицированных кадрах в компании ПАО «Газпром» представлена в таблице 4.

Таблица 4 - Потребность в квалифицированных кадрах в компании ПАО «Газпром», чел.

Год 2019 2020 2021 2022

Потребность в кадрах, чел 583 651 745 982

Источник: составлено автором на материалах [35]

Анализируя данные таблицы, можно сделать вывод, что за анализируемый период наблюдается рост потребности к квалифицированным кадрам в компании ПАО «Газпром» на 399 человек. Так в 2019 году потребность составляла 583 человек., а в 2022 году 982 человека.

4. Анализ внешней корпоративной социальной ответственности компании

В соответствии с новой стратегией развития к 2030 году ПАО «Газпром» должна стать эталоном для других компаний мировой нефтегазовой отрасли в области эффективности, технологий и безопасности. Основной задачей ПАО «Газпром» является укрепление позиций в десятке ведущих мировых нефтегазовых компаний по объему добычи жидких углеводородов и максимизация стоимости, создаваемой на баррель.

Основной вклад в рост добычи в период с 2020 по 2030 гг. ожидается за счет новых действующих и вводимых в эксплуатацию в ближайшее время активов В 2020-2030 гг. основной вклад в рост добычи будут вносить новые действующие активы и активы, ввод которых в эксплуатацию ожидается в ближайшем будущем. Остальная часть производственного портфеля будет формироваться за счет выхода в новые геологоразведочные зоны, включая нетрадиционные и трудноизвлекаемые запасы, такие как баженовская свита, доманские образования и палеозойские отложения, а также за счет развития шельфовых проектов. В рамках этого направления также будет осуществляться цифровая трансформация, обеспечивающая извлечение добавленной стоимости из данных на всех этапах цепочки создания стоимости - от геологоразведки до продажи топлива конечному потребителю. В результате цифровой трансформации ПАО «Газпром» станет первой компанией в нефтяной отрасли, внедрившей интегрированное управление бизнесом и принимающей решения на основе цифрового двойника данных и производственных объектов. Культурная и организационная трансформация ПАО «Газпром» обеспечит гибкость управления и повысит скорость принятия решений. Одной из важнейших задач трансформации при реализации стратегии ПАО «Газпром» также считает развитие партнерской экосистемы. Это обеспечивает расширение ключевых возможностей ПАО «Газпром» за счет привлечения партнеров для совместного развития ее научного, кадрового и интеллектуального потенциала на всех уровнях взаимодействия с бизнесом, государством и обществом.

Привлечению высококвалифицированных сотрудников в компанию способствует политика компании в области материального стимулирования. В Компании реализуется Политика управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром», которая устанавливает единые подходы к оплате труда в Группе Газпром. Уровень заработной платы работников зависит от их квалификации, деловых качеств, сложности выполняемой работы, условий труда и результатов выполнения поставленных задач.

В соответствии с Политикой заработная плата состоит из постоянной части, представленной окладами или тарифными ставками, и переменной части, включающей доплаты, надбавки и премии. Доля постоянной части зависит от системы оплаты труда и может достигать до 70 процентов.

В компаниях Группы Газпром действуют системы оплаты труда, которые предусматривают следующие меры:

- Установление окладов и тарифных ставок с учетом квалификации и деловых качеств работников.
- Ежемесячное премирование работников за результаты их производственной деятельности.
- Выплата доплат и надбавок, учитывающих условия труда и объем выполняемых работ.
- Единовременное премирование за ввод в эксплуатацию производственных мощностей, внедрение новой техники и экономию энергоресурсов.
- Выплата вознаграждения по итогам работы за год.

Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, включая сверхурочную работу, производится в соответствии с трудовым законодательством и другими документами, содержащими нормы трудового права.

Размер среднемесячной заработной платы в ПАО «Газпром» представлена на рисунке 2.

Рисунок 2 - Размер среднемесячной заработной платы в ПАО «Газпром», тыс. руб.

Источник: рассчитано автором на материалах [35]

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работников ПАО

"Газпром" и его дочерних и зависимых обществ ежегодно индексируется с целью поддержания существенного уровня оплаты труда.

В отчетном году среднемесячная заработная плата работников дочерних и зависимых обществ ПАО "Газпром", занятых в основной деятельности (добыча, переработка, транспортировка и подземное хранение газа), составила 127,3 тыс. рублей.

Систематическое обучение на протяжении всей профессиональной карьеры работника является важнейшим элементом успешного развития человеческих ресурсов, и в рамках Системы непрерывного корпоративного профессионального образования (СНФПО) ПАО "Газпром" обучение проводится в соответствии с заранее разработанной образовательной программой с использованием комплекса учебно-методических материалов. Программа предназначена для комплексного обучения сотрудников ПАО "Газпром".

Программа направлена на обеспечение практико-ориентированной подготовки персонала путем отработки аварийных и неаварийных навыков, компетенций и алгоритмов поведения на моделях используемого производственного оборудования.

Дочерние общества и организации разрабатывают собственные планы обучения в учебно-производственных центрах и учебных заведениях в регионах присутствия.

Группа Газпром активно участвует в разработке национальных квалификационных схем на основе профессиональных стандартов: в 2022 году Минтруд России утвердил восемь профессиональных стандартов, разработанных ПАО "Газпром". В отчетном году компания разработала шесть проектов таких стандартов и планирует разработать еще четыре до конца 2023 года.

5. Анализ уровня социальной ответственности компании

Проведем анализ уровня социальной ответственности.

Показатели представлены в таблице 5.

Таблица 5 - количественные показатели оценки КСО для ПАО «Газпром» (за 2022 год)

Показатель Числовое выражение

Показатели социальной ответственности перед работниками

Коэффициент роста заработной платы (Крзп) 18,75%

Коэффициент текучести кадров (Ктк) 5,9%

Коэффициент приема на работу молодых специалистов (Кмс) 7,2%

Коэффициент роста образовательного уровня сотрудников (Коу) 8,1%

Коэффициент производственного травматизма (Кпт) 0,9%

Коэффициент затрат на социальную защиту (Ксзр1) 13,1%

Коэффициент отношения социальных расходов к чистой прибыли (Ксзр2) 6,5%

Показатели социальной ответственности перед окружающим сообществом

Коэффициент расходов на социальную поддержку сообщества (Кпос1) 9,2%

Коэффициент отношения расходов на социальную поддержку окружающего сообщества к чистой прибыли (Кпос2) 3,1%

Показатели социальной ответственности окружающей среды

Коэффициент затрат на охрану окружающей среды к чистой прибыли (Кос) 11,8%

Проведем качественную оценку КСО ПАО «Газпром»:

1. Наличие руководящего органа (П1): Да (1).

2. Наличие письменной политики по Корпоративному Управлению и/или социальной ответственности (П2): Да (1).

3. Публикация годового финансового отчета о деятельности компании (П3): Да (1).

4. Публикация годового социального отчета по КСО (П4): Да (1).

5. Наличие коллективного договора (П5): Да (1).

6. Наличие мероприятий по ведению добросовестной деловой практики (П6): Да (1).

Пк = 1.

Вывод: ПАО «Газпром» демонстрирует высокий уровень качественной оценки КСО с интегральным показателем 1. Это указывает на наличие прочной основы для реализации принципов КСО и приверженность компании социальной ответственности.

6. Критический анализ КСО

Группа Газпром реализует проект "Газпром-класс" в 26 школах пяти федеральных округов Российской Федерации.

Проект направлен на раннюю профессиональную ориентацию учащихся начальных классов школ в регионах присутствия Группы Газпром. Наиболее квалифицированные и мотивированные школьники проходят процедуру отбора для дальнейшего целевого обучения по направлениям подготовки, востребованным в компаниях Группы. Учащиеся "Газпром-классов" принимают участие в командообразовании, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, тренингах по профориентации в компании. Информационная платформа проекта <https://gazprom-classes.etu.ru/>.

В 2022 году совместно с Санкт-Петербургским политехническим институтом Петра Великого был проведен конкурс исследовательских проектов "Ступени" среди учащихся "Газпром-класса". Тема конкурса - "Цифровая трансформация - будущее сегодня".

В отчетном периоде при поддержке ООО "Газпром трансгаз Казань" и Казанского национального исследовательского технологического университета был проведен V слет учащихся "Газпром-класса", в котором приняли участие 150 учащихся профессиональных классов, ООО "Газпром колледж Волгоград", студенты "Газпром-техникума", "Газпром колледжа Волгоград", "Газпром колледжа Волгоград" и др. Колледж Волгоград", студенты "Газпром технического колледжа Новый Уренгой" и представители вузов-партнеров ПАО "Газпром".

В 2023 году при поддержке Санкт-Петербургского технического университета имени Петра Великого и участии ООО "Газпром трансгаз Санкт-Петербург" будут проведены конкурс студенческих исследовательских проектов "Газпром" и слет студентов "Газпром". Основная цель - выявить молодых студентов, рассматривающих нефтегазовую отрасль в качестве приоритетного направления своей профессиональной деятельности.

Ярмарки вакансий в дочерних обществах и организациях ОАО "Газпром", а также ежегодные "Дни Газпрома" в вузах-партнерах Газпрома позволяют студентам-участникам узнать о специфике работы в Группе, изучить возможности прохождения практики и трудоустройства в компаниях Группы. 2022 год, всего 10 533 студента прошли практику в дочерних обществах и организациях Группы Газпром, а количество выпускников средних профессиональных и высших учебных заведений, трудоустроившихся в Группу Газпром в отчетном году, увеличилось на 18% и составило 3 495 человек. ПАО "Газпром" ежегодно проводит конкурс индивидуальных стипендий для студентов высших и средних профессиональных учебных заведений.

7. Рекомендации по совершенствованию уровня социальной ответственности компании

По результатам проведенного исследования можно предложить следующие направления эффективного позиционирования ПАО "Газпром" как социально ответственной компании.

Для того чтобы иметь возможность свободного размещения материалов, связанных с корпоративной социальной ответственностью, необходимо привлекать средства массовой информации к совместным социальным проектам на уровне информационных спонсоров.

Достаточная популярность радиостанций как средства массовой коммуникации сегодня и возможность бесплатного размещения заметок о нашей социальной деятельности в новостных блоках делают необходимым установление партнерских отношений с представителями популярных радиостанций. Пресс-релизы необходимо систематически отправлять в редакции таких радиостанций, как "Радио Сибирь", "Эхо Москвы в Томске", "Русское радио Томск", "Европа Плюс Томск", "Государственное радио", "Авто радио", "Милицейская волна", "Радио Маяк". Поскольку интернет становится все более распространенным средством получения информации, необходимо наладить систему взаимодействия с представителями СМИ, работающих в интернете, таких как информационное агентство "Риа Новости" и информационное агентство "Интерфакс-Сибирь".

Компания анализирует социальную деятельность конкурентов и крупных коммерческих организаций Томска, организует совместные социальные проекты, анализирует социальную политику областной администрации и оказывает содействие в реализации различных программ. Это позиционирует компанию как надежного партнера и дает ей возможность "засветиться" в СМИ;

По экспертным оценкам, подавляющее большинство граждан ничего не знают о социальных программах российских компаний и считают, что узнать об этом негде. Более того, многие не отличают "социальные"

буклеты от обычной рекламы. Это одна из причин молчания журналистов. Есть риск опубликовать "джинсу", когда нет возможности объективно проверить данные, представленные компаниями. Газеты не делают это бесплатно. Публикация информации о благотворительных организациях на основе рекламных объявлений также не вызывает доверия у общественности.

Заключение

Создание образовательных программ, направленных на развитие профессиональных компетенций, не только повышает конкурентоспособность организаций и экономический рост стран, но и улучшает качество жизни граждан.

Развитие новых технологий и растущее влияние цифровизации меняют темпы развития мировой экономики и трансформируют систему образования. Для работников теряют свою ценность узкоспециализированные квалификации, а значит, требуются новые междисциплинарные компетенции. В связи с этим одной из ключевых задач государственных программ и программ компаний является необходимость развития процессов непрерывного обучения, позволяющих сотрудникам своевременно развивать компетенции и удовлетворять потребности цифровизации.

Это требует внедрения цифровых инструментов в учебную деятельность на всех этапах профессионального образования. Необходимо диверсифицировать новые образовательные модели и создавать новые возможности обучения с интеграцией в рабочее место.

Такие изменения должны происходить не только на корпоративном, но и на национальном уровне, чтобы граждане могли осуществлять персонализированное обучение в течение всей жизни.

Учитывая высокую вероятность снижения компетентности современных специалистов, необходим поддерживаемый государством и утвержденный уровень непрерывного профессионального образования. Такое образование позволяет им постоянно поддерживать и совершенствовать свои знания и навыки, поддерживать свою востребованность на рынке труда за счет использования методов непрерывного профессионального образования в течение всего трудового и образовательного процесса.

В ПАО "Газпром" действует система развития и обучения персонала, включающая как обязательное образование, так и тренинги повышения квалификации; в 2022 году обучение прошли 8 118 сотрудников. Практический, управленческий и профессиональный персонал прошел обучение по курсам информационных технологий, охраны труда, электробезопасности, газобезопасности и другим курсам, отвечающим потребностям компании. В общей сложности обучение прошел 41 сотрудник, занимающий практические должности, а 429 сотрудников, занимающих руководящие и профессиональные должности, прошли обучение по конкретным темам.

Список использованных источников

1. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации/ А.Н. Аверин. - 3-е изд. - М.: Флинта: МПСИ, 2018. - 224 с.
2. Аветисян К.А. Совершенствование процедур подбора персонала в организации // Проблемы экономики и менеджмента. 2020. №1 (1). С. 56-59.
3. Барбер М., Доннелли К., Ризви С. Накануне схода лавины. Высшее образование и грядущая революция / пер. с англ. Н. Микшиной // Вопр. образования. 2013. № 3. С. 152-229.
4. Валдеева Е.М., Парфенова Н.И. Организация работы по подбору персонала // Human Progress. 2019. №4. С. 56-58.
5. Кузьмин Б.И., Диагностика компетенций в практике Российского корпоративного менеджмента // Управление Экономическим Развитием – 2016, с. 104-110
6. Москаленко А.А Обучение и развитие персонала нефтяных компаний: тенденции, проблемы, пути решения. Опубликовано в 2016, Выпуск Февраль 2016, Экономические науки. С.35-38.
7. ПАО «Газпром» : официальный сайт. – Режим доступа: <https://www.gazprom.ru/about/history/company/>.
8. Симарова И.С., Алексеева С.В., Алексеевичева Ю.В., Руднева Л.Н., Формирование системы корпоративного обучения: опыт нефтегазовых компаний // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика. No 2 (24), 2018

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/427929>