

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/kontrolnaya-rabota/88786>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Корпоративная культура

Содержание

Введение 3

1. Понятие корпоративной социальной ответственности и ее основные виды 5

2. Ключевые тенденции и особенности развития видов корпоративной социальной ответственности в России 10

2.1. Правила и нормы, регулирующие корпоративную социальную ответственность 10

2.2. Практическая реализация механизмов корпоративной социальной ответственности 16

Заключение 23

Список использованных источников 24

Ассоциацией «Национальная сеть участников Глобального договора по внедрению в деловую практику принципов ответственного ведения бизнеса». Компания поддерживает принципы Глобального договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса РСПП.

В своей структуре отчет, формируемый компанией ежегодно, содержит в себе такие разделы, как приоритетные стратегические цели долгосрочного развития, обеспечение прозрачности деятельности, успехи, достижения и награды, ключевые экономические показатели и многое другое. Весомый объем занимает отчетность с точки зрения реализации принципов корпоративной социальной ответственности. Так, стратегическими приоритетами деятельности ОАО «РЖД» в области устойчивого развития является достижение целей устойчивого развития ООН, а именно: принятие мер, способных обеспечивать оптимальное использование ограниченных ресурсов, использование природо-, энерго-, и материало-сберегающих технологий, поддержание стабильности социальных и культурных систем, обеспечение целостности биологических и физических природных систем. Приверженность ОАО «РЖД» 17 целям ООН в области устойчивого развития раскрывается в аспектах экономической устойчивости, экологической безопасности и социальной стабильности.

Акцент на «эффективном управлении» - важнейший аспект в рамках деятельности компании. В 2018 году ОАО «РЖД» продолжило работу по внедрению положений Кодекса корпоративного управления. Так, в целях совершенствования системы противодействия коррупции, а также в целях формирования единого подхода к обеспечению работы по профилактике и предупреждению проявления коррупционных признаков в холдинге «РЖД» создан канал связи, по которому любое заинтересованное лицо может сообщить о ставших ему известными коррупционных действиях сотрудников или сторонних лиц, способных причинить вред экономической деятельности, имиджу и деловой репутации ОАО «РЖД». В ОАО «РЖД» создан Центр развития управления рисками и аутсорсингом, утверждена Антикоррупционная политика ОАО «РЖД». Признание сотрудников компании в качестве ключевого её ресурса и актива, который способен обеспечить эффективное достижение долгосрочных целей развития и достичь существенного конкурентного преимущества.

Основными стратегическими задачами реализации социальной политики являются:

- ☐ Повышение конкурентоспособности Холдинга как работодателя;
- ☐ Привлечение и закрепление персонала необходимой квалификации;
- ☐ Эффективное управление численностью персонала с учетом внедрения новой техники и современных технологий;
- ☐ Формирование эффективного кадрового резерва;
- ☐ Непрерывное развитие персонала;
- ☐ Проведение эффективной молодежной политики и укрепление корпоративной культуры;
- ☐ Эффективное управление персоналом и социальная поддержка;
- ☐ Предоставление услуг в области здравоохранения.

Кадровая политика. ОАО «РЖД» рассматривает персонал в качестве главного актива и ценностного ресурса

компании. Благодаря реализации системной политики в области управления персоналом в 2018 году компании удалось обеспечить социальную стабильность в трудовых коллективах. Уровень текучести кадров уменьшился на 0,3% к уровню прошлого года и составил 6,4%. [9]

Охрана труда и безопасность на рабочем месте. В ОАО «РЖД» внедрен риск-ориентированный подход в оценке профессиональных рисков работников. Расчет и оценка риска проводятся на всех уровнях управления компании, по каждому филиалу с разбивкой по региональным дирекциям и структурным подразделениям по основным группам травмоопасных профессий.

Предупреждение несчастных случаев. Созданная в ОАО «РЖД» система управления охраной труда, внедрение новых элементов управления, реализация мероприятий по предупреждению случаев производственного травматизма позволяет ежегодно снижать уровень производственного травматизма в Компании по всем видам тяжести. В 2018 году ОАО «РЖД», как социально-ориентированная компания, присоединилась к международному информационному движению «Vision Zero». Это качественно новый подход к организации всей системы управления охраной труда на предприятии. В основе — осознанная деятельность всех участников производственного процесса, начиная от (руководителя) предприятия и заканчивая работниками, с целью предотвратить любые несчастные случаи на производстве.[9]

Ключевой аспект деятельности: плодотворное и эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами. Компания реализует значительный комплекс мер, направленных на повышение социальной защищенности и благосостояния работников, создание возможностей для их профессионального развития, сокращение текучести кадров, безопасности жизнедеятельности и охраны здоровья работников и членов их семей. Это направление создает возможности профессионального роста и развития каждого работника, получения социальной поддержки в ходе реализации социальных программ Компании, таких как жилищная и молодежная программы, санаторно-курортное оздоровление и отдых, а также использования систем здравоохранения и негосударственного пенсионного обеспечения.

Корпоративная культура. На сегодняшний день ОАО «РЖД» стремится к созданию современного высокотехнологичного холдинга, интегрированного в евразийскую транспортную систему. Стратегия компании обусловлена глобальными политическими, экономическими и социальными процессами.

Основные признанные цели к данному контексте – рост эффективности всех видов деятельности, повышение

Список использованных источников

1. Авилова М. Г. Корпоративная социальная ответственность в России: тенденции, проблемы, решения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 34. – С. 1-5. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/56712.htm>
2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учебник для сред. проф. образования / Т. Ю. Базаров. — 8-е изд., стер. — М.: Академия, 2010. — 220 с. -28 экз.
3. Барышев И.А. Корпоративная социальная ответственность: между диалогом и манипуляцией [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://buscom.hse.ru/data/2011/03/03/1211576087/010.pdf>
4. Беляева М.С. Регулирование корпоративной социальной ответственности: нормативно-правовой аспект // Научное сообщество студентов: междисциплинарные исследования: Сб. ст. по мат. XXXV Междунар. студ. науч.-практ. конф. № 24(35). – 2017 г.
5. Даньшина В.В. Классификация видов социальной ответственности бизнеса // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. – №3. – 2016. – с. 41-54
6. Кобаяси И. 20 ключей к совершенствованию бизнеса. Практическая программа революционных преобразований на предприятиях / И. Кобаяси; пер.с япон. А.Н. Стерляжникова .— М. : Стандарты и качество, 2006 .— 248с. – 3 экз.
7. Корпоративный менеджмент: учеб. пособие / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Э.М. Коротков, Н.Г. Ольдерогге.— М. : Омега-Л, 2005 .— 376с. – 3 экз.
8. Миротин Л. Б. Основы менеджмента и управление персоналом. Логистическая концепция: учебник для вузов / Л. Б. Миротин, А. К. Покровский, В. М. Беляев. — М.: Горячая линия-Телеком, 2010. — 240 с.: ил.— (Инженерная логистика). — Библиогр.: с. 239 .-12 экз.
9. ОАО «Российские железные дороги» / Социальная ответственность / Официальный сайт // [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.rzd.ru/static/public/ru/json?STRUCTURE_ID=5085
10. Особенности корпоративной социальной ответственности в России [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://helpiks.org/8-26066.html>

11. Официальный портал Консультант Плюс [Электронный ресурс] // Режим доступа:
<http://www.consultant.ru/>
12. Петрунин Ю.Ю. Этика бизнеса: Учеб. пособие вузов / Ю.Ю. Петрунин, В.К. Борисов; Моск.гос.ун-т им. М.В. Ломоносова .— М. : Дело, 2004 .— 280с. – 4 экз.
13. Смирнов А. Г. Социальная ответственность университетов в региональном обществе / А. Г. Смирнов // Совет ректоров. — 2012.— №7 .— С. 26-32 .— (Миссия высшей школы) .— ISSN 1997-6119 .— Библиогр.: с. 31-32 (10 назв.).
14. Теория управления: учебник для вузов / Ю.В.Васильев [и др.]; под ред. Ю.В. Васильева, В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого.— 2-е изд.,доп. — М. : Финансы и статистика, 2007 .— 608с. – 1 экз.

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/kontrolnaya-rabota/88786>