pISSN 2073-2872
eISSN 2311-875X

Устойчивое развитие экономики

ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ КРУПНЫМИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИМИ СТРУКТУРАМИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ*

Лейсан Ринатовна НИГМАТЗЯНОВА

старший преподаватель кафедры экономики и организации производства,
Казанский государственный энергетический университет (КГЭУ),
Казань, Российская Федерация
Leisan-n@mail.ru
https://orcid.org/0000-0002-9760-2280
SPIN-код: 2137-1556

История статьи:
Рег. № 495/2021
Получена 30.08.2021
Получена в доработанном виде 09.10.2021
Одобрена 03.12.2021
Доступна онлайн 17.01.2022

УДК 338.4
JEL: P31, P36, Q01

Ключевые слова:
инфраструктура социальной сферы предприятия, корпоративная социальная ответственность, устойчивое развитие, социальные услуги, социальная политика, промышленное предприятие

Аннотация

Предмет. Устойчивое развитие как приоритет в производственно-хозяйственной деятельности крупных предпринимательских структур, реализующих корпоративную социальную ответственность.

Цели. Анализ практики предоставления социальных услуг на примере крупной компании.

Методология. Применены методы контент-анализа.

Результаты. Корпоративная социальная ответственность является важнейшим принципом работы энергетической компании «Татнефть» – одной из крупнейших в России. Инструментами социальной политики являются социальные и благотворительные программы. Повышенное внимание уделяется молодежной политике.

Выводы. Компания «Татнефть» тесно взаимодействует с государством в оказании социальных услуг своим работникам. Это взаимодействие обусловлено соблюдением принципов социальной справедливости и экономической эффективности при распределении социальных благ.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2021

Для цитирования: Нигматзянова Л.Р. Позиционирование корпоративной социальной ответственности в предоставлении социальных услуг крупными предпринимательскими структурами в обеспечении устойчивого развития // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2022. – Т. 18, № 1. – С. 92 – 109.
https://doi.org/10.24891/ni.18.1.92

Введение

В настоящее время корпоративная социальная ответственность активно развивается в российском бизнесе и входит в число приоритетов по устойчивому развитию. Цели устойчивого развития разработаны странами – членами ООН и приняты Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 г.[1]. В данном документе обозначены 17 целей и 169 задач, которые представляют собой комплексную программу, ориентированную на создание лучшего будущего в период до 2030 г.

Устойчивое развитие и коммерческий успех – взаимозависимые факторы. Для организации действовать на благо общества – значит не просто поступать правильно с точки зрения бизнес-этики, но и приносить пользу своему бизнесу. Существует множество доказательств того, что организация может добиться большего коммерческого успеха и обеспечить более устойчивое развитие в долгосрочной перспективе, если будет ставить перед собой более глобальные цели, учитывающие социальные, экономические или экологические факторы[2] [1–6]. Согласно определению ООН, устойчивое развитие – это развитие общества, при котором удовлетворение потребностей осуществляется без ущерба для будущих поколений.

По статистике, компании, ориентированные на устойчивое развитие и работающие в этом направлении, взаимодействуют с заинтересованными сторонами, такими как сотрудники, потребители, партнеры, регуляторы, инвесторы, и выстраивают с ними межсекторное социальное партнерство. Эти взаимодействия формируются при реализации корпоративной социальной ответственности (КСО) и требуют создания инфраструктуры социальной сферы предприятия, то есть предоставления социальных услуг стейкхолдерам и формирования соответствующих организационных структур.

Сегодня соответствовать ожиданиям сотрудников становится еще труднее, чем когда-либо, а потому компании, которые строят свои бизнес-стратегии с учетом социальных, экологических или экономических аспектов, имеют больше шансов привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов. Потребители же будут активно выбирать те бренды, которым

[*] Автор выражает благодарность и глубокую признательность доктору экономических наук, профессору кафедры «Экономика и организация производства» ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет» Варваре Юрьевне КУЛЬКОВОЙ за советы и ценные замечания при работе над данной статьей.

[1] Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 года. URL: https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_ru.pdf

[2] *Анашкина Ю.А.* Подходы к определению корпоративной социальной ответственности и ее роли в решении социальных проблем // Молодой ученый. 2009. № 9. С. 43–45.

доверяют, а вера в положительный вклад компании в достижение всеобщего блага – это важная составляющая такого доверия [7–10].

Если компания и различные заинтересованные группы объединены общими ценностями, то деловое сотрудничество между ними крепнет и становится взаимовыгодным. Кроме того, организации, выбирающие путь устойчивого развития, способны выстраивать более продуктивный диалог с регуляторами и вносить вклад в развитие отраслей, в которых они работают. Современные инвесторы все больше ценят преимущества, которые дает нацеленность на устойчивое развитие, и ее влияние на доходность и риски компаний.

Таким образом, стабильный коммерческий успех организации и предоставление им услуг, связанных с обеспечением устойчивого развития, являются взаимосвязанными. Преимущества такой взаимосвязи можно получить путем формулирования основной цели организации в соответствии с целями устойчивого развития и определения организационной структуры и структуры управления компанией. Коммерческие организации могут внести огромный вклад в достижение целей устойчивого развития[3].

Несмотря на то, что многие крупные компании имеют четко выраженную основную цель, лишь некоторые из них связывают ее с целями устойчивого развития. По данным АНО «Национальные приоритеты» и Российского союза промышленников и предпринимателей, которые провели экспертизу 98 программ развития корпоративной социальной ответственности на их соответствие целям и задачам национальных проектов, таким компаниям как ПАО «Газпром», АО «СУЭК», ПАО «Северсталь», «Сахалин Энерджи», АФК «Система», ОАО «РЖД», АО «Каменскволокно», присвоен статус «Партнер национальных проектов».

Наибольшее количество программ – 53 (54% от общего числа выбранных) – соответствуют национальной цели «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей», 30 программ (31%) реализуются по направлению «Достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство» и 15 программ – по направлению «Комфортная и безопасная среда для жизни». Самое активное участие российский бизнес принимает в реализации национальных проектов «Образование» (26 программ) и «Демография» (20 программ), далее по популярности следуют

[3] *Аникеева О.П.* Социальная ответственность бизнеса и международная конкурентоспособность. М.: Юрайт, 2019. 169 с.

национальный проект «Цифровая экономика» (13 программ) и «Экология» (12 программ).

Необходимо отметить, что в Республике Татарстан к таким предприятиям можно отнести и рассматриваемое нами ПАО «Татнефть». ПАО «Татнефть» – одна из крупнейших российских нефтяных компаний, которая обеспечивает динамичное развитие нефтегазодобычи, нефтепереработки, нефтегазохимии, шинного комплекса, сети автозаправочных станций, электроэнергетики, разработку и производство оборудования для нефтегазовой отрасли и блока сервисных структур. ПАО «Татнефть» формирует инфраструктуру в социальной сфере, реализуя корпоративную социальную ответственность (*рис. 1*).

Так как не все организации приступили к реализации программ, связанных с достижением целей устойчивого развития, представляется важным обобщение опыта лидеров в формировании инфраструктуры социальной сферы и в реализации КСО. Целью данного исследования является теоретическое обоснование и описание реализуемой практики предоставления социальных услуг крупными промышленными предприятиями в рамках КСО. Объект исследования – ПАО «Татнефть».

Методы исследования

Поставленная цель предполагает кабинетное исследование (обзор зарубежного и российского опыта реализации КСО); анализ инфраструктуры социальной сферы ПАО «Татнефть», позиционирования компании, направлений реализации КСО и идентификацию ее видов. Информационная база исследования – документы ПАО «Татнефть»[4].

Результаты исследования

Существует множество определений корпоративной социальной ответственности. Такие ученые, как Ч. Барнард, Т. Креп, Х. Бовен, М. Хилд, Р. Иилс, К. Дэвис, М. Макгир и др., внесли большой вклад в развитие КСО бизнеса. Например, К. Дэвис под КСО понимал решения и действия бизнесменов, принятые по соображениям, по крайней мере, частично сверх прямого экономического и технического интереса фирмы [1]. Это означает, что социальную ответственность бизнесменов необходимо соизмерять с их социальной властью. Общество обеспечивает бизнесу легитимность и власть. Те, кто, с точки зрения общества, использует власть безответственно, теряют ее.

[4] Tatneft. Социальная политика. URL: https://www.tatneft.ru/sotsialnaya-politika/?lang=ru

Исследователь Д. Макгир утверждал, что идея социальной ответственности предполагает, что корпорации несут не только экономическую, юридическую, но и другую ответственность перед обществом, которая выходит за эти обязательства [4]. В свою очередь, К. Уолтон развивал идею добровольности и отметил, что компании должны добровольно признать и принять, что они имеют отношения ответственности за пределами своей «корпоративной крепости» [6], а П. Друкер отмечал необходимость превратить социальные проблемы в экономические возможности [8].

Таким образом, можно сказать, что КСО объединяет самые разные направления деятельности в обществе – от защиты прав человека до охраны окружающей среды. Во многих определениях перечисляются основные сферы деятельности корпораций, которые, по мнению ученых, должны включаться в социальную ответственность бизнеса. Корпоративная социальная ответственность – это ответственность компании перед всеми людьми и организациями, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, это вклад компании в экологическую, экономическую и социальную деятельность, обеспечивающий и поддерживающий устойчивое развитие как самой компании, так и регионов ее присутствия и общества в целом[5].

В 1960-е гг. некоторые ученые выступали против КСО – это М. Фридмен и Т. Левит. Так, Т. Левит отмечал, что функция бизнеса – это производство устойчиво высокой прибыли. Сущность свободного предприятия – идти за прибылью любым способом, соответствующим собственному выживанию как экономической системы. Благосостояние и общество не являются делом корпорации. Корпорация, по мнению исследователя, должна «делать деньги» [3].

В настоящее время против КСО высказываются немногие исследователи, и если даже это происходит, то авторы ссылаются на Т. Левита и М. Фридмена. Противники КСО ставят под сомнение искренность бизнеса в его стремлении решить социальные проблемы.

Имеется иной подход к социальной ответственности бизнеса. По мнению Р. Дала, абсурдно рассматривать корпорации просто как предприятия, основанные для единственной цели получения прибыли. Граждане передают корпорациям специальные права, власть и привилегии. Каждая корпорация должна рассматриваться как социальное предприятие, чье

[5] *Лапина Н.Ю.* Социальная ответственность бизнеса: какое будущее для России? // Мировая экономика и международные отношения. 2006. № 6. С. 31–38.

существование и решения могут быть оправданы, только если они служат общественной или социальной цели [2].

Следует отметить, что корпорация участвует в реализации социальных программ и финансово, и организационно. КСО, независимо от отношения к ней различных экспертов, – это состоявшийся факт современной жизни, получивший отражение и в теории, и на практике.

В целях дальнейшего изучения социальной политики ПАО «Татнефть» необходимо рассмотреть понятие «социальное благосостояние занятых», которое предложил Р. Титмуссом. Он в данном понятии отражает те стороны рассматриваемого социального явления, которые не учитываются другими определениями (от fringes или employee benefits в зарубежных странах до терминов «социалка» или «соцкультбыт» в СССР).

Термин «социальное благосостояние занятых» можно рассмотреть в двух аспектах. Во-первых, указание на занятость означает, что рассматриваемые социальные льготы присущи или вытекают из занятости. Во-вторых, социальное благосостояние предполагает предоставление работающим различных льгот в денежной и натуральной форме от «очевидных форм реализуемых товаров до трудно осязаемых форм удовлетворения потребностей» [5].

Концепция социального благосостояния занятых выступает методологической основой реализации внутренней КСО, тогда как в концепции устойчивого развития делается акцент на внутренней КСО и активизации внешней КСО, ориентированной на внешние взаимодействия предпринимательских структур с некоммерческими организациями, с локальными сообществами [9].

ПАО «Татнефть»: анализ предоставления социальных услуг

Корпоративная социальная ответственность является важнейшим принципом работы ПАО «Татнефть». Деятельность Компании носит системный характер и направлена на создание эффективных и безопасных рабочих мест, обеспечение социальной защищенности работников и членов их семей, непрерывное профессиональное развитие персонала, поддержание благоприятной социальной обстановки в регионах деятельности.

Значимой частью социальной политики ПАО «Татнефть» являются социальные и благотворительные программы в регионах деятельности.

Основной комплекс услуг социальных программ ПАО «Татнефть», их задачи и их реализация отражены в *табл. 1*.

В рамках КСО основное внимание уделяется работе с молодежью. Основные направления работы ПАО «Татнефть» с молодежью – профессионально-трудовое развитие молодых сотрудников; гарантия их социальной поддержки; создание условий для их творческой самореализации. На сегодняшний день функционирующая корпоративная молодежная организация ПАО «Татнефть» имеет свою структуру (*рис. 2*). Поддержку молодежи осуществляют различные органы и должностные лица, среди которых:

– молодежный комитет ПАО «Татнефть»;

– Совет молодых специалистов, реализующий социальные программы Компании;

– руководство ПАО «Татнефть» и подразделений.

Принципами молодежной политики ПАО «Татнефть» являются:

– социальное партнерство администрации и молодежи в решении экономических, производственно-технических и социальных проблем;

– оптимизация соотношения интересов Компании и потребностей молодежи в целях динамического развития ПАО «Татнефть»;

– консолидация организационных усилий и финансовых средств субъектов молодежной политики;

– соразмерность прав и обязанностей молодых работников;

– корпоративный и общественный контроль;

– гибкое сочетание социальной защищенности и социальной ответственности работающей молодежи перед Компанией;

– активная профессиональная, гражданская позиция молодого работника как основа корпоративной солидарности;

– преемственность традиций.

Молодежная политика способствует взаимодействию молодежи в информационном пространстве как внутри Компании, так и за ее

пределами; развитию толерантности и гражданской позиции, корпоративного патриотизма и солидарности.

Создание ПАО «Татнефть» благотворительных фондов (*табл. 2*) преследовало такие цели, как осуществление социальных проектов компании, связанных с поддержкой образования, культуры, научного творчества, спорта, оказание материальной помощи различным категориям населения. Категории проектов по реализации внешней и внутренней КСО представлена в *табл. 2*.

В 2018 г. благотворительные фонды были консолидированы в единый «Благотворительный фонд «Татнефть» с сохранением своих функций, персонала и объема финансирования. Программы, реализуемые благотворительным фондом, позволяют поддерживать талантливых школьников, способствуют развитию издательской деятельности; уделено внимание спорту и здоровому образу жизни. Фонды оказывают экономическую поддержку людям, причастным к становлению нефтяной отрасли Республики Татарстан, а также детям из малообеспеченных семей, другим слоям населения. Общественные организации также получают поддержку со стороны фонда, и можно сказать, что ПАО «Татнефть» реализует внешнюю и внутреннюю корпоративную социальную ответственность.

Заключение

Предоставление социальных услуг в ПАО «Татнефть» является корпоративным институтом, неразрывно связанным с общей социальной политикой в современном обществе. КСО выступает методологической базой для формирования инфраструктуры социальной сферы предприятия, которая включает организационные структуры (благотворительный фонд) и комплекс социальных услуг, предоставляемых стейкхолдерам.

Благосостояние занятых включает решение проблемы социальной защиты крупной группы населения, поэтому деятельность, осуществляемая в данном направлении, является не только перспективной с точки зрения социальной политики государства, но и приоритетом ПАО «Татнефть». Предоставление работающим социальных услуг и льгот является внутренней формой КСО.

Использование социальной программы – более доступный метод стимулирования работников ПАО «Татнефть», чем, например, повышение влияния работников на процесс принятия решений. Последнее, очевидно,

требует намного больше организационных и психологических усилий, чем предоставление социальных льгот.

Социальные льготы по месту работы могут рассматриваться в качестве лишь одного из инструментов управленческой стратегии, обеспечивающих лояльность работников и содействующих повышению производительности труда наряду с регулированием общего уровня заработной платы, возможностями продвижения по службе и повышения квалификации. Работающие образуют особую категорию населения, являясь членами не только общества, но и отдельного предприятия. Логично предположить, что финансовые и административные ресурсы ПАО «Татнефть» должны быть использованы для предоставления социальной защиты работникам и по возможности членам их семей на постоянной и устойчивой основе.

Сложившиеся принципы и направления функционирования социальной сферы ПАО «Татнефть» характеризуют преобладание внутренней социальной политики предприятия и выдвигают необходимость развития внешней КСО в целях расширения взаимодействия со стейкхолдерами различных целевых групп.

Кроме того, ПАО «Татнефть» осуществляет и внешнюю КСО, реализуя социальные программы для локального сообщества, взаимодействуя с государством и некоммерческими организациями в оказании социальных услуг стейкхолдерам. Это взаимодействие обусловлено соблюдением принципов социальной справедливости и экономической эффективности при распределении социальных благ в обществе, что и характеризует позиционирование КСО.

Реализация принципов «устойчивого развития» подтверждает целесообразность разработки миссии, стратегии и выделения корпоративных институтов развития внешней корпоративной социальной ответственности.

Таблица 1
ПАО «Татнефть»: услуги, предоставляемые в рамках социальных программ

Table 1
PAO TATNEFT: Services rendered within the framework of social programs

Направление	**Задачи**
Социальные льготы и гарантии (коллективный договор)	Предоставление льгот и гарантий сотрудникам. Предоставление льгот молодым работникам; неработающим пенсионерам и ветеранам
Социальное страхование	Квалифицированная медицинская помощь. Реабилитационно-восстановительное лечение в учреждениях санаторно курортного типа
Охрана труда	Снижение риска на рабочих местах. Предупреждение несчастных случаев на производстве. Достижение высокого уровня промышленной безопасности и охраны труда. Обеспечение работников необходимой спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты
Обучение	Совершенствование системы подготовки кадров, работа с образовательными организациями профессионального образования (Центром подготовки кадров ПАО «Татнефть», Корпоративным университетом). Введение новых методов оценки компетенций работников. Участие в формировании профессиональных стандартов. Инициирование открытия Регионального центра оценки квалификации. Открытие в 2016 г. Корпоративного университета, где реализуются базовые образовательные программы, а также целевые программы обучения (EMBA, Mini MBA), программа подготовки высокопотенциальных работников HiPo, проект «Молодой руководитель» и др.
Улучшение жилищных условий	Единовременный заем сроком на десять лет без процентов для внесения первоначального взноса за жилье. Заем, выделенный работнику ПАО «Татнефть», погашается из прибыли Компании. 30% квартир, введенных по ипотечной программе, предоставляется молодым семьям. Квартиры укомплектовываются мебелью, стоимость которой включается в стоимость жилья (по желанию молодых семей)
Негосударственное пенсионное обеспечение	Сотрудникам предоставляется возможность на паритетной основе сформировать пенсионный капитал, тем самым им гарантируется достойный уровень жизни в преклонном возрасте
Поддержка неработающих пенсионеров	Получение государственной пенсии, ежеквартальная материальная помощь пенсионерам, вышедшим на пенсию до создания Национального негосударственного пенсионного фонда. При необходимости компания оплачивает расходы пенсионеров на лечение, проведение операций, санаторно-курортное оздоровление, оказывает помощь в ремонте жилья, замене бытовых приборов
Поддержка молодых работников	Развитие и поддержка работающей молодежи, реализация ее профессионального и творческого потенциала в интересах компании

Продолжение

Направление	**Реализация**
Социальные льготы и гарантии (коллективный договор)	Структуру социальных льгот и гарантий определяет Стандарт Коллективного договора Группы компаний «Татнефть», который носит рекомендательный характер для всех предприятий Группы
Социальное страхование	Компания реализует программу добровольного медицинского страхования
Охрана труда	Решение этих задач обеспечивается посредством интегрированной системы менеджмента промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, сертифицированной на соответствие требованиям международных стандартов ISO 14001:2004 и OHSAS 18001:2007
Обучение	Профессиональное повышение квалификации руководителей и специалистов компании осуществляется в соответствии с утвержденным генеральным директором планом. Для реализации программ привлекаются специалисты российских и зарубежных учебных заведений. Подготовку рабочих и специалистов, в том числе по профессиям, связанным с обслуживанием, эксплуатацией опасных производственных объектов, осуществляет частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр подготовки кадров – Татнефть»
Улучшение жилищных условий	Программа социальной ипотеки
Негосударственное пенсионное обеспечение	Основным партнером ПАО «Татнефть» по реализации корпоративной пенсионной программы является АО «Национальный негосударственный пенсионный фонд»
Поддержка неработающих пенсионеров	В подразделениях ПАО «Татнефть» действуют советы ветеранов, которые совместно с администрацией и профсоюзным комитетом оказывают постоянную поддержку пенсионерам
Поддержка молодых работников	В Компании успешно функционирует корпоративная молодежная организация, которая построена на принципах совпадения экономических и социальных интересов Компании и работающей молодежи

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 2
ПАО «Татнефть»: деятельность благотворительных фондов

Table 2
PAO TATNEFT: Activity of charitable funds

Программы, проекты	**Цели и задачи**
Конкурс на соискание грантов	Активное вовлечение населения в решение актуальных социальных задач
Программа «Рухият»	Содействие развитию культуры, литературы, искусства в Республике Татарстан. Выявление талантливых детей в городах и районах, где осуществляется производственная деятельность Компании «Татнефть». Системное поощрение талантливой молодежи, стимулирование ее к обучению в высших и средних учебных заведениях. Подготовка кадров для сферы культуры и искусства; учреждение и

	присуждение премий по итогам конкурсов в области литературы и искусства. Подготовка и проведение конкурсов в области литературы и искусства
Программа «Одаренные дети»	Организация предметных олимпиад, творческих и инженерно-технических конкурсов; соревнований и конференций. Оказание материальной помощи одаренным учащимся из малоимущих семей
Программа «Милосердие»	Поддержка образования, науки, культуры, здравоохранения, спорта, малообеспеченных слоев населения, общественных организаций
Программа «Тазалык»	Развитие физической культуры и массового спорта среди работников Компании и населения юго-востока Республики Татарстан. Развитие и поддержка детского спорта и талантливых спортсменов
Проект «Академия цифрового творчества»	Обеспечение благоприятной социальной среды в регионах деятельности ПАО «Татнефть», создание условий для развития детско-юношеского творчества, самореализации детей, молодежи и взрослых, а также продвижение компьютерной графики и цифрового творчества
Проект «Альметьевский уличный театр «Легкие крылья»	Развитие уличного театрального искусства в Республике Татарстан на основе традиций российской и татарстанской театральной школы. Подготовка уличных артистов
Проект «Интерактивный научно-технический центр «Альметрика»	Организация научной деятельности школ г. Альметьевска и всего юго-востока Республики Татарстан
Проект «Информационно-выставочное пространство»	Наглядное и интересное представление уникальных материалов о жизни предыдущих поколений с применением традиционных и современных мультимедийных технологий
Проект «Историю вершат люди»	Сохранение исторической правды. Информирование об истории развития нефтяной промышленности Республики Татарстан и Российской Федерации. Организация встреч и интервью с ветеранами
Проект «Школа анимации»	Развитие мультипликации, продвижение анимационного творчества, укрепление и популяризация детской и подростковой мультипликации в Республике Татарстан

Продолжение

Программы, проекты	**Направления**
Конкурс на соискание грантов	Защита уязвимых слоев населения. Семья, материнство, отцовство и детство. Здоровый образ жизни и туризм. Наука, образование и просвещение. Культура и искусство. Сохранение исторического наследия. Охрана окружающей среды и защита животных. Молодежные проекты
Программа «Рухият»	Фестивали и конкурсы, издательская, спонсорская и благотворительная деятельность
Программа «Одаренные дети»	Поддержка интеллектуально одаренных школьников. Региональная конференция «Школьники – науке XXI века. Российская научная школа-семинар «Академия юных». Зональная школа-семинар по математике для учащихся юго-востока Республики Татарстан. Взаимодействие с общественной благотворительной организацией «Международный Интеллект – Клуб «ГЛЮОН». Ежегодные летние полевые экспедиции. Слет призеров
Программа «Милосердие»	Повышение уровня жизни ветеранов нефтяной отрасли
Программа «Тазалык»	Спартакиада среди производственных коллективов предприятий ПАО «Татнефть. Соревнования среди предприятий топливно-энергетического комплекса. Поддержка детского спортивного сектора. Благотворительная помощь участникам детских и взрослых спортивных команд, отдельным спортсменам – участникам соревнований

Проект «Академия цифрового творчества»	Профессиональный рост
Проект «Альметьевский уличный театр «Легкие крылья»	Спектакли и перфомансы. Образовательно-репетиционная деятельность (мастер-классы, тренинги, семинары). Фестивали, конкурсы
Проект «Интерактивный научно-технический центр «Альметрика»	Деятельность музея как научного пространства
Проект «Информационно-выставочное пространство»	Своеобразный просветительский центр и площадка для коммуникации разных групп населения. Развитие культурной идентичности региона
Проект «Историю вершат люди»	Работа музеев предприятий, Общественного центра в г. Альметьевск. Возможность ознакомиться с воспоминаниями в социальных сетях и на специальном Интернет-ресурсе
Проект «Школа анимации»	Развитие мышления, воображения, творческого потенциала и коммуникативных навыков

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Рисунок 1
ПАО «Татнефть»: социальная политика

Figure 1
PAO TATNEFT: Social policy

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Рисунок 2
ПАО «Татнефть»: структура корпоративной молодежной организации

Figure 2
The structure of corporate youth organization of PAO TATNEFT

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. *Davis K.* The Case for and Against Business Assumption of Social Responsibilities. *Academy of Management Journal*, 1973, vol. 16, iss. 2, pp. 312–322. URL: https://doi.org/10.5465/255331

2. *Dahl R.A.* A Prelude to Corporate Reform. *Business and Society Review*, 1972, iss. 1, pp. 17–23.

3. *Levitt T.* The Dangers of Social Responsibility. *Harvard Business Review*, 1958, vol. 36, iss. 5, pp. 41–50. URL: http://57ef850e78feaed47e42-3eada556f2c82b951c467be415f62411.r9.cf2.rackcdn.com/Levitt-1958-TheDangersofSR.pdf

4. *McGuire J.W.* Business and Society. New York, McGraw Hill, 1963, 312 p.

5. *Titmuss R.M.* The Social Division of Welfare: Some Reflections on the Search for Equity. In: Social Welfare Institutions: A Sociological Reader. New York, Wiley, 1965, pp. 230–246.

6. *Walton C.C.* Corporate Social Responsibilities. Belmont, Wadsworth Co., 1967, 177 p.

7. *Ахметова И.Г., Кулькова В.Ю.* Формирование социальной сферы крупных предпринимательских структур в энергетике Республики Татарстан // Экономика промышленности. 2020. Т. 13. № 1. С. 108–114. URL: https://doi.org/10.17073/2072-1633-2020-1-108-114

8. *Чубарова Т.В.* Социальная ответственность в рыночной экономике: работник, бизнес, государство: монография. СПб.: Нестор-история, 2011. 320 с.

9. *Кулькова В.Ю.* Корпоративная социальная ответственность предпринимательских структур как форма кооперации стейкхолдеров и бизнеса // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2019. № 4. С. 44–54. URL: https://fipi.ruc.su/index.php/fund/issue/view/34/35

10. *Вавилина А.В., Комарова Т.В., Веленси И., Райхер Р.С.* Корпоративная социальная ответственность как элемент бизнес-стратегии компании // Лидерство и менеджмент. 2019. Т. 6. № 4. С. 425–436. URL: https://doi.org/10.18334/lim.6.4.41313

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

pISSN 2073-2872
eISSN 2311-875X

Sustainable Development of Economy

POSITIONING OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE PROVISION OF SOCIAL SERVICES BY LARGE BUSINESS ENTITIES TO ENSURE SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Leisan R. NIGMATZYANOVA

Kazan State Power Engineering University (KSPEU),
Kazan, Republic of Tatarstan, Russian Federation
Leisan-n@mail.ru
https://orcid.org/0000-0002-9760-2280

Article history:
Article No. 495/2021
Received 30 Aug 2021
Received in revised form 9 October 2021
Accepted 3 Dec 2021
Available online 17 January 2022

JEL classification:
P31, P36, Q01

Keywords:
infrastructure, social sphere, corporate social responsibility, sustainable development, social policy

Abstract

Subject. The article considers sustainable development as a priority in the production and economic activities of large business structures that implement corporate social responsibility.

Objectives. The purpose is to analyze the practice of providing social services, on a large company case.

Methods. The study employs methods of content analysis.

Results. Corporate social responsibility is the most important principle of operation of Tatneft, one of the largest Russian energy companies. Social and charitable programs are the instruments of its social policy. The company gives particular attention to the youth policy.

Conclusions. Tatneft closely cooperates with the State in providing social services to its employees. This interaction is based on adherence to the principles of social justice and economic efficiency in the distribution of social goods.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2021

Please cite this article as: Nigmatzyanova L.R. Positioning of Corporate Social Responsibility in the Provision of Social Services by Large Business Entities to Ensure Sustainable Development. *National Interests: Priorities and Security*, 2022, vol. 18, iss. 1, pp. 92–109. https://doi.org/10.24891/ni.18.1.92

Acknowledgments

I express my deep appreciation and profound gratitude to Varvara Yu. KUL'KOVA, Doctor of Economics, Professor of the Department of Economics and Organization of Production of the Kazan State Power Engineering University, for her advice and valuable comments in the work on this article.

References

1. Davis K. The Case for and Against Business Assumption of Social Responsibilities. *Academy of Management Journal*, 1973, vol. 16, iss. 2, pp. 312–322. URL: https://doi.org/10.5465/255331

2. Dahl R.A. A Prelude to Corporate Reform. *Business and Society Review*, 1972, iss. 1, pp. 17–23.

3. Levitt T. The Dangers of Social Responsibility. *Harvard Business Review*, 1958, vol. 36, iss. 5, pp. 41–50. URL: http://57ef850e78feaed47e42-3eada556f2c82b951c467be415f62411.r9.cf2.rackcdn.com/Levitt-1958-TheDangersofSR.pdf

4. McGuire J.W. Business and Society. New York, McGraw Hill, 1963, 312 p.

5. Titmuss R.M. The Social Division of Welfare: Some Reflections on the Search for Equity. In: Social Welfare Institutions: A Sociological Reader. New York, Wiley, 1965, pp. 230–246.

6. Walton C.C. Corporate Social Responsibilities. Belmont, Wadsworth Co., 1967, 177 p.

7. Akhmetova I.G., Kul'kova V.Yu. [The formation of the social sphere of large entrepreneurial structures in the energy sector of the Republic of Tatarstan]. *Ekonomika promyshlennosti = Russian Journal of Industrial Economics*, 2020, vol. 13, no. 1. pp. 108–114. (In Russ.)
URL: https://doi.org/10.17073/2072-1633-2020-1-108-114

8. Chubarova T.V. *Sotsial'naya otvetstvennost' v rynochnoi ekonomike: rabotnik, biznes, gosudarstvo: monografiya* [Social responsibility in the market economy: An employee, the business, the State: a monograph]. St. Petersburg, Nestor-Istoriya Publ., 2011, 320 p.

9. Kul'kova V.Yu. [Corporate social responsibility of entrepreneurship structures as a form of cooperation of stakeholders and business]. *Fundamental'nye i prikladnye issledovaniya kooperativnogo sektora ekonomiki = Fundamental and Applied Research Studies of the Economics Cooperative Sector*, 2019, no. 4, pp. 44–54. URL: https://fipi.ruc.su/index.php/fund/issue/view/34/35 (In Russ.)

10. Vavilina A.V., Komarova T.V., Velensi I., Reicher R.Z. [Corporate social responsibility as an element of the business strategy of the company].

Liderstvo i menedzhment, 2019, vol. 6, no. 4, pp. 425–436. (In Russ.)
URL: https://doi.org/10.18334/lim.6.4.41313

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.