
МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова»
Институт экономики и управления
Кафедра менеджмента

ПРОЕКТНАЯ РАБОТА

по дисциплине:

Корпоративная социальная ответственность

на тему:

Корпоративной социальной ответственности ПАО «Северсталь»

Выполнил:
ст. гр. МБ-41
Глушков В.В.
Проверила:
к. соц. наук
доцент кафедры менеджмента
Арлашкина О.В.

Абакан, 2015 г.



Северсталь  Платформа Корпоративной социальной ответственности
«Северсталь»

Достичь большего вместе

характеристика организации.

- Международная вертикально-интегрированная горно-металлургическая компания.
- Ключевые дивизионы: Северсталь Российская сталь, Северсталь Ресурс, Северсталь Интернэшнл.
- Общая численность сотрудников – 52 000 человек.
- Оборот компании: **\$13,05 млрд.**
- Социальные и благотворительные инвестиции - \$53.2 млн
- По объемам производства стали компания: **первая** в России
- По результатам 2013 года «Северсталь» заняла второе место в международном рейтинге наиболее конкурентоспособных сталелитейных компаний мира World Steel Dynamics, поднявшись на одну строку по сравнению с 2012 годом, когда она была третьей.

-
- Производство железной руды и коксующегося угля «Северсталь Ресурс» – один из крупнейших российских производителей железной руды и коксующегося угля в России.
 - Ключевой актив дивизиона – Череповецкий металлургический комбинат является одним из крупнейших по объему производства и самых рентабельных в мире автономных интегрированных металлургических предприятий.

Корпоративная социальная ответственность

«В компании «Северсталь» привержены стратегии устойчивого развития, которая предполагает баланс экономических, экологических и социальных составляющих нашей работы.»

Деятельность компании в области корпоративной социальной ответственности охватывает следующие основные направления:

Приоритеты:

- развитие и социальная поддержка персонала;
- промышленная безопасность и охрана окружающей среды;
- содействие социально-экономическому развитию регионов присутствия;
- благотворительность.

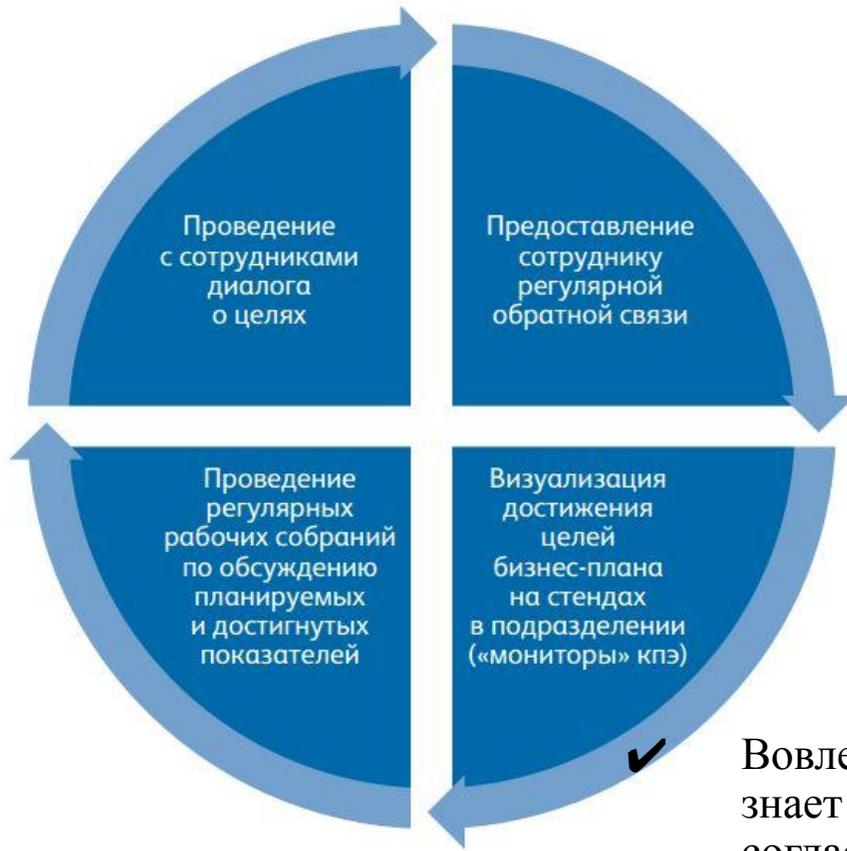
\$53.2
млн

Социальные
и благотворительные
инвестиции



Анализ внутренней КСО «Северсталь».

Система вовлекающих коммуникаций:



✓ «Компании проводятся ежегодные внутренние оценки работы службы HR, в ходе которых анализируется уровень удовлетворенности сотрудников всех уровней кадровой работой.

✓ В компании, работает единая система сбора обратной связи от сотрудников Компании.

Вовлеченность сотрудника предполагает, что он знает и понимает свои целевые показатели, он с ними согласен, он старается их выполнить/перевыполнить. При этом руководитель регулярно дает обратную связь о результатах деятельности сотруднику, обсуждает с ним текущие цели и задачи.

Социальная поддержка персонала включает такие направления, как:

- Оздоровление работников,
- Организация питания и отдыха работников,
- Поддержка материнства и детства,
- Социальная поддержка пенсионеров и ветеранов,
- Социальное поощрение лучших работников.
- Социальный пакет предоставляется всем работникам Компании.
- В Компании реализуется комплексная программа «Здоровье «Северстали»,
- В Компании реализуется корпоративная жилищная программа.

Работа по профессиональному развитию персонала всех уровней.

- В Компании в обучение вовлечены все категории сотрудников от топ-менеджеров до рабочих на производстве.
- ✓ Всего в 2013 году обучение осуществлялось по более чем 750 программам, обучение прошли 27 тыс. Сотрудников. На общекорпоративные программы обучения и развития сотрудников было затрачено около 102 млн руб.
- На предприятии действует программа адаптации и развития молодых специалистов - В 2014 году компания Universum вновь назвала «Северсталь» одним из лучших работодателей России для студентов и молодых специалистов.

Глава 3. Анализ внешней КСО

- В рамках соглашений с региональными и муниципальными органами власти «Северсталь» инвестирует в повышение качества жизни людей, живущих в городах, где работают ее предприятия.

Это включает такие сферы, как :

- образование и культура,
- профилактика детского сиротства,
- поддержка материнства и детства,
- здоровье, спорт, развитие местных сообществ,

 поддержка пенсионеров.

Анализ внешней КСО

Лидерство для «Северстали» – это, прежде всего, лидерство в создании экономических и социальных ценностей для всех заинтересованных сторон. «Северсталь» разделяет принципы Социальной хартии российского бизнеса и Политики устойчивого развития Всемирной ассоциации производителей стали (Worldsteel), которые отражают передовой опыт российского и мирового бизнеса в конструктивном взаимодействии с обществом.

Основные направления развития внешней социальной деятельности

Охрана окружающей среды

- В 2014 году затраты на природоохранную деятельность предприятий Компании составили более 5 млрд рублей.
- Снижение сброса загрязняющих веществ со сточными водами предприятий дивизиона «Северсталь Российская Сталь», составили 253,2 млн руб.
- Энергопотребление и энергоэффективность

Благотворительность

Основные направления

- Дети и будущее
- Образование
- Культура и искусство
- Спорт

Инвестиции

в социальную инфраструктуру, образование, культуру и спорт означают для «Северстали» инвестиции в собственное будущее.

Охрана здоровья и труда

- В ПАО «Северсталь» действует общекорпоративная Политика в области охраны труда и промышленной безопасности.
- В ПАО «Северсталь» действует общекорпоративная Политика в области охраны труда и промышленной безопасности

ВЫВОДЫ О СТЕПЕНИ РАЗВИТИЯ КСО В КОМПАНИИ ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ»



Российский союз промышленников и предпринимателей
Основан в 1991 году

«Северсталь» признана РСПП лидером в области социальной ответственности бизнеса»

В очередной раз компания «Северсталь» вошла в число лидеров среди российских предприятий, победив сразу в двух категориях:

1. «За вклад в решение социальных проблем территорий» с проектом Ресурсно-методического центра для социально-ориентированных НКО
2. «За развитие кадрового потенциала», где высокую оценку получили результаты, достигнутые компанией в области работы с персоналом.

-
- Рекомендуется продолжать и развивать практику взаимодействия Компании с заинтересованными сторонами в текущей деятельности.
 - Рекомендуется уделить больше внимания практике в сфере соблюдения прав человека