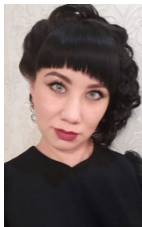


УДК 005.35:336.7



**Бахматова Татьяна Георгиевна**  
канд. экон. наук, доцент кафедры социологии и психологии  
Байкальский государственный университет  
Иркутск, Россия  
bakhmat@mail.ru



**Мельчукова Валентина Васильевна**  
студент кафедры социологии и психологии  
Байкальский государственный университет  
Иркутск, Россия  
vip.melchukova@mail.ru

## ОЦЕНКА ВНУТРЕННЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКАМИ ПАО «СБЕРБАНК»

**Аннотация.** Рассматривается сущность корпоративной социальной ответственности и особенности ее реализации по отношению к своим работникам в одной из системообразующих кредитных организаций в России. Представлены результаты социологического исследования методом анкетного опроса. Выявлены проблемы внутренней корпоративной социальной ответственности и направления ее совершенствования.

**Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность, КСО, Сбербанк, социальная политика, персонал

**Bakhmatova Tatyana Georgievna**  
PhD in Economics, Associate Professor  
Department of Sociology and Psychology, Baikal State University  
Irkutsk, Russia

**Valentina Vasilyevna Melchukova**  
student of the Department of Sociology and Psychology, Baikal State University  
Irkutsk, Russia

### EVALUATION OF INTERNAL CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BY EMPLOYEES OF PJSC SBERBANK

**Abstract.** The essence of corporate social responsibility and the features of its implementation in relation to their employees in one of the backbone credit organizations in Russia are considered. The results of a sociological study by the method of questionnaire survey are presented. The problems of internal corporate social responsibility and the directions of its improvement are identified.

**Keywords:** corporate social responsibility, CSR, Sberbank, social policy, personnel

Организация деятельности предполагает ее упорядочивание по различному функциональному содержанию, соответствующее распределению во времени с ориентацией на достижение определенных результатов. Поэтому одним из важнейших факторов организации деятельности является ответственность [1, с. 24].

Применительно к организации ответственность проявляется во множестве сфер ее взаимодействия с элементами внутренней и внешней среды [2, с. 86]. Так,

например, бизнес несет ответственность перед государством за соблюдение законодательства, перед клиентами и покупателями – за качество продукции, работ и услуг, перед работниками – за обеспечение необходимых условий труда и своевременную выплату заработной платы, перед поставщиками – за полноценное исполнение своих обязательств и т. д. [3, с. 105].

Корпоративную социальную ответственность (КСО). можно определить в качестве концепции, в соответствии с которой компания наряду с соблюдением законодательства и обязанностью качества продукции, работ и услуг, добровольно принимает на себя дополнительные обязательства перед своими работниками и обществом соблюдать высокие стандарты поведения согласно этическим нормам и осуществлять соответствующие инвестиции в устойчивое развитие общества [4, с. 298].

Особое значение КСО отводится в крупнейшей в России кредитной организации России – ПАО «Сбербанк России» (Сбербанке). Система управления внутренней КСО включает в себя направления социальной политики Сбербанка в отношении реализации различных программ, направленных на разносторонние аспекты улучшения условий жизни и труда работников банка [5, с. 105].

Проблемы реализации внутренней КСО Сбербанка были рассмотрены на примере Иркутского отделения № 8586 (ДО № 8586/0330) – обособленного структурного подразделения ПАО «Сбербанк России», находящегося в г. Тайшете Иркутской области.

Анализ документов показал, что ключевыми недостатками построения системы управления внутренней КСО являются:

практически не реализуется КСО в области предоставления жилья работникам, субсидий на покупку квартиры и т. п., которые заявлены в его социальной политике;

не проводится комплексная оценка сложившихся условий труда персонала и разработка конкретных направлений по их улучшению;

дополнительный офис не принимает участие в корпоративных культурных и спортивных мероприятиях в связи с недостаточным стимулированием работников к этому участию, а также нехваткой финансирования.

С целью обоснования предложений по улучшению системы внутренней КСО в октябре 2019 нами было проведено пилотажное социологическое исследование методом сплошного анкетирования работников ДО № 8586/0330. Как показал анализ, социальные гарантии и льготы, которые предоставляются работникам включают, преимущественно, следующее: фирменная одежда, материальная помощь в отдельных случаях (при рождении ребенка, свадьбе, смерти родных и др.), добровольное медицинское страхование, надбавки к заработной плате, обеспечение ресурсами для занятий спортом и компенсация работы в вечернее время и выходные дни (рис. 1).



Рис. 1. Социальные гарантии и льготы для работников банка, в % к общему количеству опрошенных

Основным препятствием для развития внутренней КСО банка работники считают неэффективную поддержку Сбербанка государством (рис. 2).

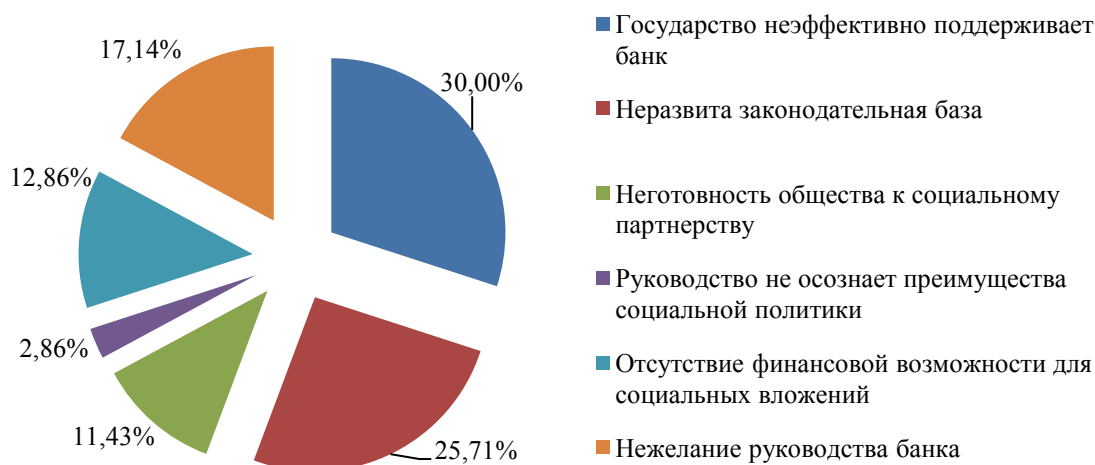


Рис. 2. Препятствия для развития внутренней социальной ответственности ПАО «Сбербанк России», в % к общему количеству опрошенных

Второй по значимости причиной является несовершенство законодательной базы в сфере КСО компаний (25,71% от общего количества респондентов), третьей – нежелание руководства банка развивать его социальную политику.

Суммарная оценка ответов показывает средний (удовлетворительный) уровень внутренней КСО, т. е. банк является социально ответственным, но со значительными проблемами. Такая оценка для системообразующей кредитной организации является неприемлемой.

Основными направлениями улучшения внутренней КСО банка работники дополнительного офиса считают, главным образом, оптимизацию рабочего вре-

