



DOI: 10.22363/2312-8313-2024-11-1-32-43

EDN: ZFKPKZ

Научная статья / Research article

Социальная политика и SCR-инструменты управления устойчивым развитием предприятий корпоративного сектора

В.В. Волков¹, С.Ю. Белоконев^{2,3}  

¹Челябинский государственный университет,
454001, Российская Федерация, Челябинск, ул. Братьев Кашириных, д. 129

²Финансовый университет при правительстве РФ,
126167, Российская Федерация, Москва, Ленинградский просп., д. 49

³Государственный университет управления,
109542, Российская Федерация, Москва, Рязанский просп., д. 99

 syubelokonev@fa.ru

Аннотация. Проведен комплексный анализ и рассмотрены корпоративная социальная ответственность и социальная политика. Определена и доказана актуальность выбранной темы исследования. Проанализированы факторы и критериальных показателей, влияющих на социальную политику промышленных корпораций. Определены группы категорий классических подходов к управлению социальной политикой корпорации государственного и частного сектора. Приведено и раскрыто авторское понятие социально-политической вовлеченности корпорации. Определены основные принципы развития устойчивости реализации социальной политики в соответствии с вызовами современности. Сформулированы выводы социальной полезности предлагаемого инструментария для внедрения в систему управления современной промышленной корпорации.

Ключевые слова: социальная политика, корпоративная социальная ответственность, устойчивое развитие, SCR-инструменты, SCR менеджмент, показатели социального развития, промышленные корпорации

Заявление о конфликте интересов: Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

История статьи:

Статья поступила в редакцию: 20.11.2023. Статья принята к публикации: 10.01.2024.

Для цитирования:

Волков В.В., Белоконев С.Ю. Социальная политика и SCR-инструменты управления устойчивым развитием предприятий корпоративного сектора // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2024. Т. 11. № 1. С. 32–43. <https://doi.org/10.22363/2312-8313-2024-11-1-32-43>

© Волков В.В., Белоконев С.Ю., 2024



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

Social Policy and SCR Tools for Managing the Sustainable Development of Enterprises in the Corporate Sector

Vadim V. Volkov¹, Sergei Yu. Belokonev^{2,3}  

¹Chelyabinsk State University,
129 Kashirin Brothers St, Chelyabinsk, 454001, Russian Federation

²Financial University under the Government of the Russian Federation,
49 Leningradsky prospect, Moscow, 126167, Russian Federation

³State University of Management,
99 Ryazansky prospect, Moscow, 109542, Russian Federation

 syubelokonev@fa.ru

Abstract. The research focuses on analyzing and reviewing of corporate social responsibility and social policy. The authors studied the works of domestic and foreign authors who were engaged in the analysis of these problems. The authors identified the factors that influence social policy, such as: political, demographic, medical, social, and others and categorized the typical descriptions of social policy research in the public and private sector. Special attention is paid to the authors' interpretation of the concept of social and political involvement of the corporation. The authors determined the basic principles of development and implementation of social policy in accordance with the challenges of modernity.

Keywords: social policy, corporate social responsibility, sustainable development, SCR tools, SCR management, social development indicators, industrial corporations

Conflicts of interest: The authors declared no conflicts of interest.

Article history:

The article was submitted on 20.11.2023. The article was accepted on 10.01.2024.

For citation:

Vokov V.V., Belokonev S.Yu. Social Policy and SCR Tools for Managing the Sustainable Development of Enterprises in the Corporate Sector. *RUDN Journal of Public Administration*. 2024;11(1):32–43. <https://doi.org/10.22363/2312-8313-2024-11-1-32-43>

Актуальность темы исследования социальной политики корпоративного сектора отечественной промышленности приобретает все большую значимость в современной действительности. Нарастающее влияние социальных факторов устойчивого развития промышленных предприятий обусловлено постоянством формирования новых вызовов и флуктуаций со стороны внешней среды. Необходимо отметить существенное снижение уровня безработицы, к концу 2023 г. обострился дефицит кадров в экономике страны. По словам заместителя Председателя Правительства РФ Т.А. Голиковой, количество безработных в стране сократилось более чем на 1,32 млн человек. Также под вызовами мы понимаем в том числе глобальные социально-экономические разрушающие факторы со стороны представителей политического истеблишмента стран западной цивилизации и их перманентные социально-экономические санкции, направленные на деструктуризацию отечественного корпоративного сектора, организацию, проведение и внедрение

информационной повестки, призванной сформировать в российском обществе протестное поле, внести раскол на уровне межэтнического взаимодействия, межконфессионального сотрудничества, территориальной целостности нашего государства. Современные корпорации промышленного сектора составляют основу социально-экономической безопасности государства, добывающая, производственная и обрабатывающая промышленность является основным работодателем для миллионов граждан нашей страны. По данным Росстата, в промышленности численность занятых составила 13,1 млн человек на 2020 год [1].

Таким образом, можно уверенно утверждать, что изучение инструментария управления социально-политическими процессами в отечественном промышленном корпоративном секторе является необходимым в современных условиях развития российского государства и общества. А необходимость в квалифицированных кадрах при существующей тенденции роста их дефицита объясняет острую заинтересованность в проведении эффективной социальной политики в корпоративном секторе отечественной экономики. Интересы корпораций основываются на привлечении новых специалистов соответствующего уровня компетенций, профессиональной подготовки и переквалификации собственных кадров, удержании сотрудников социальными методами поддержки. При помощи SCR-инструментария возможно повысить мотивацию всего трудового коллектива корпорации промышленного сектора. Очевидно, что предприятиям необходимо усиливать свою социальную политику в условиях повышения конкуренции за кадры.

Для формирования и полного раскрытия темы настоящего исследования, развития специфики управления предприятием корпоративного сектора с использованием социального инструментария необходимо провести анализ существующих подходов. В силу широкого географического распространения изучаемой проблематики, направленной на выявление эффективности корпоративной социальной ответственности, принято решение изучить подходы зарубежных научных авторов.

Таким образом, авторы Фернандо Нипуни и Джаяранджани Сутха в своей работе, направленной на выявление способов сохранения длительности трудовых отношений с корпорацией при учете особенностей швейной промышленности, определяют ряд факторов. Во-первых, по их мнению, социальная политика и ответственность корпорации направлена на удержание и сохранение коллектива. Во-вторых, исследуется взаимосвязь личной мотивации трудового элемента и системы социальной политики на предприятии. Затем определяются внутренние особенности характерные непосредственно для швейного кластера. В целом авторский коллектив рассматривает успешность социальной деятельности корпоративных игроков относительно сохранения трудового коллектива и отсутствия текучести кадров [2].

Группа авторов из Словении концентрируют свое внимание на исследовании влияния социальных мер воздействия на конкретных заинтересованных лиц, партнеров корпоративных предприятий. Также авторы

рассматривают и в особенной степени выделяют инклюзивную ориентацию компании, ее внутреннюю систему организации отношений, определяют важность взаимодействий на вертикальном и горизонтальном уровнях. Отдельно рассматривается комфорт условий труда и его влияния на сплочённость команд корпораций и экономическую эффективность от совокупного влияния социальной политики. Не рассматривается влияние корпоративной социальной политики на общество и внешнюю среду предприятия [3].

Турецкие исследователи анализируют проведение социальной политики корпораций энергетического экономического кластера с применением гибридных управленческих решений. Коллектив авторов формирует многофакторный подход к анализу процессов социальной стороны корпорации. Определение социальной эффективности тесно связывают с достижением целей устойчивого развития ООН. Авторы используют несколько математических методов измерения существующего положения предприятия, таких как концепция неточного мягкого множества, масштабирования числовых шкал и иные. Выводы авторы делают, концентрируя внимание на процессы, направленные на инвестирование в технологические процессы и повышение уровня профессиональной квалификации кадров корпораций топливно-энергетических кластеров [4].

Представители вьетнамской школы социально экономических исследований делают акцент на взаимосвязи подсистем предприятия, таких как степень доступа к финансовым ресурсам, показатели эффективности устойчивого развития, инвестирование в бизнес-инновационные процессы. Для определения эффективности авторской модели оценивания социальной политики корпорации используется метод альфа-индекса Кронбаха. В качестве особенности методики управления представителей вьетнамской школы можно определить ориентированность на внутреннюю среду корпорации [5].

Проведя анализ представителей научного сообщества зарубежных школ, возможно определить направленность научного понимания социальной политики и ответственности корпораций как социально-кадровую часть внутренней системы управления. Исследователи делают акцент на сосредоточенности удовлетворенности трудового коллектива корпоративного сектора условиями труда, социально-психологической атмосферой на производстве. Таким образом, при сохранении морального духа и уровня профессиональной компетенции достигается возможность устойчивого экономического развития всей корпоративной отрасли. Акцент ставиться на социальной-образовательной, морально-нравственной, финансово-экономической подсистемах внутренней среды предприятий корпоративного сектора без учета факторов внешней среды. С нашей точки зрения данный подход не отвечает современным вызовам и нарастающим флуктуациям сред отечественной корпоративной отрасли.

Необходимо рассмотреть научную позицию отечественных исследователей данной проблемы.

В.С. Чугунов в работе по аналитике социальной политики применяемой в корпорации ПАО «ЛУКОЙЛ» отмечает особое внимание со стороны руководства к морально-этическому, гармоничному развитию своих кадров, также особую поддержку к интеграции вновь прибывших сотрудников. Компания внимательно относится к окружающей среде на той территории, где ведет операционную деятельность, отмечается экологическая подсистема социальной политики компании. Присутствует наличие финансовых инструментов социальной поддержки внутри компании [6].

Внимание к политической, составляющей комплексного явления социальной политики предприятия корпоративного сектора, отмечается в работе ведущего специалиста отдела корпоративных отношений ГК Росатом, г. Москва. Автор делает акцент на анализе эффективности проведения социальной политики именно в государственных корпорациях как процесса повышения уровня легитимности государственной власти [7]. Автором не отмечается аналогичное влияние корпораций на легитимность власти вне зависимости от форм собственности, на административные территории, где вышеуказанные корпораций ведут бизнес-процессы.

Исследователь Л.А. Сухарева рассматривает социальную политику корпорации с точки зрения социального аудита. Автор отмечает важность степени доверия к тем инструментам социальной политики, которые используются менеджментом корпорации для достижения поставленных целей. Предлагается проводить независимые научные исследования, интерпретации результатов деятельности в достижении социальных показателей с использованием факторов имеющих отношение к отчетности систем предприятия корпоративного сектора по социальному критерию. Автор настаивает на проведении аудиторского исследования проектной командой, не имеющей отношение, даже косвенного, к органам управления корпорации [8]. В исследовании присутствует разделение на подсистемы по географическому принципу, но не отмечаются ни уровни муниципального образования, ни межрегионального, что существенно сокращает научную ценность полученных аудиторским путем данных о необходимых результатах социальной деятельности.

Подвергая анализу отрасль военного судостроения в рамках изучения проблематики социальной политики, авторы А.О. Егорова, О.И. Курылева отмечают важность кадровой деятельности по включению образовательных программ в процесс производственно-оперативной деятельности. Отмечается важность сотрудничества с высшими учебными заведениями по внедрению научных разработок и перманентному обучению персонала, передовым разработкам во всех подсистемах деятельности предприятия. Отмечается внимание со стороны аппарата управления к здоровью не только сотрудников, но членам их семей. Также на предприятии применяются финансово-экономические инструменты социального стимулирования [9].

Таким образом, на основании изученного материала, походов современных исследователей зарубежных социально-экономических школ, с широким географическим охватом; исследования материалов отечественных

научных изысканий возможно заключить следующее. Существует необходимость сформировать устойчивый инструментарий управления социальной политикой предприятий корпоративного сектора, государственных и частно-коммерческих отечественных корпораций. Необходимо произвести разграничение на устойчивые и стандартные факторы социальной политики. Производить анализ эффективности работ аппарата управления промышленными субъектами корпорации на всех уровнях подсистем начиная с анализа муниципального уровня операционной деятельности до межгосударственного сотрудничества корпораций. Осуществлять исследования, направленные на определение и своевременное выявление социально-политических флуктуаций не только во внутренней среде предприятия, но и во внешней на всех уровнях корпоративного присутствия.

Также на основе вышеуказанной информации и иных авторских подходов, в настоящем исследовании предлагается классификация категорий и критериальных показателей, представленных в таблице [10–15].

Категории и критериальные показатели развития социальной политики промышленных корпораций, классический подход

Категории	Основные показатели
Социальная	<ul style="list-style-type: none"> - наличие кадровой политики, направленной на обеспечение нужд предприятия; - наличие социальных ориентиров, направленных на работу с контрагентами; - принцип открытости в работе с поставщиками, подрядчиками, коллективом, финансовыми и иными контрагентами; - предоставление социального страхования; - образовательные программы повышения квалификации.
Экологическая	<ul style="list-style-type: none"> - контроль производственных отходов от операционной деятельности; - ориентация на организацию повторно перерабатывающих процессов производства; - частичное применение и использование товаров, не наносящих вред окружающей среде.
Морально-этическая	<ul style="list-style-type: none"> - гуманное отношение ко всем сотрудникам корпорации независимо от определяющих и индивидуальных критериев; - наличие благотворительной деятельности; - наличие норм корпоративной этики во всех процессах производственной, операционной, управленческой деятельности; - справедливое распределение благ среди сотрудников; - контроль социальной напряженности в трудовом коллективе.
Финансовая	<ul style="list-style-type: none"> - наличие дополнительных выплат за выполнение и достижение определенных заданных результатов; - финансовое стимулирование периодических отпусков и санаторно-курортного лечения при необходимости; - участи в софинансировании экономических проектов; - соответствие стратегии ЦУР; - интеграция социальных НИОКР.

Принимая во внимание обобщенные результаты анализа научной информации, представляется необходимым сформировать категории инструментария устойчивого развития промышленных корпораций, которые

в состоянии отвечать вызовам и флуктуациям сред всех субъектов корпоративной промышленности.

Субъекты корпорации в рамках определения эффективной социальной политики, создания эффективной системы политической вовлеченности корпорации, направленной на формирование внутренней и внешней среды подсистем, входящих в корпоративный кластер, должны базироваться на комплексном подходе [16]. В настоящем научном исследовании предлагается первичная дополненная классификация категорий социальной политики, которая будет поддерживать принципы устойчивого развития:

- социально-демографическая;
- финансово-экономическая;
- морально-нравственная, этико-ориентированная;
- экологическая;
- политическая;
- медицинская.

Принимая во внимание специфику авторского рассмотрения понятия, социальная политика и ее взаимосвязь с устойчивым развитием промышленного предприятия корпоративного сектора. Необходимо отметить, что социальное развитие в рамках рассматриваемого процесса социальной политики корпорации понимается как векторное достижение качественных и количественных показателей устойчивого социального положения, заданного результата, определяемого комплексным подходом.

Предлагается введение нового термина определения социальной политики, а именно, — социально-политическая вовлеченность корпорации. Это объясняется необходимостью контроллинга процессов не только внутренних подсистем субъектов корпорации, но и внешних сред ведения разнонаправленной составной операционной деятельности крупного отечественного бизнеса.

Для научного раскрытия и определения социально политической вовлеченности корпорации требуется определить ряд принципов, на которых будет базироваться анализ социальной составляющей деятельности корпорации.

Принцип Открытости. Открытость для посещения горожан территории, на которой проводится операционная деятельность. Данный критериальный показатель может быть выражен в количественном выражении. Для вычисления необходимо задать, научно-обоснованный уровень посещаемости гражданами основных производственных фондов субъектов корпорации. Это будет обеспечивать осведомленность населения о потенциальных возможностях трудоустройства и социального климата корпорации. Что обеспечит предприятие устойчивостью в кадровой политике. Открытая кадровая политика, через сг инструментарий выявления навыков и компетенций, организацию совместных проектов с потенциальными желающими стать частью корпоративной команды и возможности продемонстрировать уровень своей компетенции позволит вести эффективный набор сотрудников. Отмеченный принцип будет способствовать улучшению демографических показателей

административной территории благодаря снижению оттока молодого населения в крупные агломерации.

Отдельно, на уровне социально-демографической вовлеченности корпорации в развитие городов и регионов ведения операционной деятельности, следует отметить институт кураторства основного и дополнительного образования. Участие корпораций в образовательной деятельности не только кадров работающих на предприятии, но и привлечение членов их семей, начиная, со старших классов общеобразовательных учреждений, для более детального формирования, как собственных кадровых потребностей, так и помощь в определении старшеклассников к совершению осознанного выбора будущей профессии и формирования индивидуальной образовательной траектории на уровне высшего образования. Соответственно необходимо организовывать сотрудничество на постоянной основе с ведущими учреждениями высшего образования России.

Принцип политического участия. Необходимо дать обоснование политического участия институтов корпоративного сектора в политической жизни общества. Промышленное предприятие как субъект корпорации является неотъемлемой частью экосистемы муниципального образования, постоянно контактирует с органами местного самоуправления по ряду профильных направлений, этим объясняется необходимость участия топ-менеджмента предприятия в представительной ветви власти ОМСУ (органы местного самоуправления), как в интересах предприятия, так и в интересах сотрудников и населения. Основные направления взаимодействия субъекта корпорации на муниципальном уровне: логистическое, коммунальное, урбанистическое, финансовое.

Логистико-транспортное взаимодействие имеет многофакторную необходимость и важность для совместного сосуществования и развития муниципалитета, на территории которого ведется операционная деятельность предприятия. Совместная работа по проектированию и строительству дорожных коммуникаций имеет очевидные преимущества для всех вовлеченных в процесс сторон. Предприятия, содействуя развитию проектов дорожного хозяйства, эффективно влияют на уровень социальной удовлетворенности, получают экономический эффект собственного развития.

Как часть экосистемы предприятие является потребителем коммунальных услуг, предоставляемых муниципалитетом. Представители предприятия в органах МСУ получают инструменты воздействия для оптимального регулирования данной проблематики в современных условиях экономической турбулентности, по сглаживанию негативных последствий вынужденного роста тарифов.

Субъекты корпорации находятся в динамичном процессе достижения целевых показателей финансово-экономического роста, который тесно связан со стремлением сокращения издержек, в том числе долгосрочных. Предприятия получают возможность участия, через собственных представителей в ОМСУ, в разработке концепции городского строительства, в рамках

инвестиционной деятельности. Это позволит достичь социально значимых результатов по развитию комфортного проживания сотрудников, также появится возможность привлечения потенциальных кадров, проживающих в современных условиях, созданных при участии промышленной корпорации.

Развитие субъектов промышленных корпораций, представляется сложным, комплексным, длительным процессом, имеющим индивидуальные траектории развития. Для эффективной организации операционной, инвестиционной, инновационной деятельности требуется своевременное привлечение заемных средств. Обеспечением локальной финансовой независимости субъекта промышленной корпорации на муниципальном уровне могут заниматься представители финансового менеджмента предприятия в ОМСУ.

Также основой корпоративной этики большинства субъектов корпорации промышленных предприятий является принцип соблюдения субординации, единоначалия, особенно в государственном секторе. Таким образом, между большинством трудового коллектива и аппаратом управления, в частности стейкхолдерами на всех территориальных уровнях топ-менеджмент «защищен» от возможности дискуссии с сотрудниками, в рамках отсутствия воли со стороны руководства. В современной действительности четвертой промышленной революции, с использованием дистанционных технологий присутствует возможность выполнять обязанности по управлению всеми основными видами деятельности корпорации дистанционно. Соответственно, вероятность добиться аудиенции со стороны руководителя при наличии только вертикальной связи находится на критически низком уровне. Таким образом, формируется необходимость в дополнительной коммуникативной конструкции.

Принцип вовлеченности в данном исследовании отвечает за научную новизну. Необходимо обеспечить участие сотрудников аппарата управления в политической жизни административных образований. Данное решение будет отвечать вызову внутренней среды предприятия и позволит установить канал коммуникации между руководством субъекта корпорации, сотрудниками предприятия и населением территориального образования. Это позволит существенно снизить уровень потенциальной напряженности на территории муниципалитета операционной деятельности предприятия. Стоит отметить, что руководство предприятий корпоративного сектора получает возможность дополнительно осуществлять мониторинг и анализ тенденций поведения общественно-трудового коллектива. При совмещении должности в топ-менеджменте и органе местной представительной власти смещается вектор канала коммуникации, руководитель становится ближе к населению, соответственно и население в лице работающих становится ближе к руководителю как к избранному представителю в органах законодательной власти административно территориальной единицы, субъекта федерации, муниципалитета. Это позволит политизировать население и вовлечь в социально-политическую жизнь. Данный подход к организации управления социальной политикой может быть выражен в единицах измерения методом анализа

количества представительства корпорации в местном парламенте, процентом предложенных и реализованных инициатив.

Принцип психологической устойчивости. В исследовании отдельно определена медицинская составляющая социальной политики. Причина отдельного рассмотрения именно медицинской составляющей вне социальной категории заключается в недооценке экспертным сообществом важности психологического и эмоционального состояния каждого сотрудника субъекта корпоративной промышленности. В особенности психоэмоциональное состояние крайне важно на высокотехнологичных и опасных производствах, да в корпорациях присутствуют штатные психологи, но этого недостаточно. Предлагается осуществлять постоянный мониторинг психологического здоровья не только сотрудников определенной категории допуска, но всего коллектива, а также с использованием научных методов социально-психологического тестирования анализировать эмоциональные состояния членов семьи, работающих на предприятии корпоративного сектора.

Определяя выводы настоящего исследования, необходимо отметить, что предлагаемая методика проведения социальной политики с точки зрения социально-политической вовлеченности корпорации во все сферы жизнедеятельности предприятия влияет на несколько кластеров общественно-экономического и политического устройства современного российского, суверенного государства.

Во-первых, инклюзивность социальной политики корпораций, как государственного, так и частного сектора, позволяет добиться множества социально значимых показателей непосредственно для государства. Политизация общества, включение большего количества людей в социально-политические процессы, проведение единой государственной политики через инструменты и каналы коммуникации, сформированные корпорациями, формирование механизмов единения общества на основе гражданско-экономических ценностях, исключение разнородных конфликтов, решение задач общегосударственного уровня по реализации национальных проектов и многое другое. Также государство, контролируя и способствуя развитию социальной политики промышленных, отечественных корпораций, приобретет в краткосрочной и среднесрочной перспективе политически развитое, исторически грамотное сплоченное население, ориентированное на созидание и стабильное устойчивое развитие.

Во-вторых, корпорации получают портфель SCR-инструментов по достижении необходимых экономических показателей, через усиление устойчивости всестороннего развития. Решаются проблемы текучести кадров, недоверия населения к руководящему классу через совместное решение территориальных проблем общества посредством включения топ-менеджмента в муниципальную и региональную политическую систему. Происходит усиление субъектов корпорации, а соответственно и всей компании в целом, что открывает новые перспективы масштабирования бизнес-процессов. Также участие предприятий корпорации в политических процессах

территориальных образований благотворно влияет на множество финансово-экономических взаимоотношений промышленного предприятия и муниципальной, городской, региональной исполнительной властью. Очевидно, что промышленное предприятие даже в статусе градообразующего не является грубо отграниченным, автономным субъектом экономико-социальных взаимоотношений, а есть часть общесоциальной муниципальной единицы с обязанностями и условиями функционирования. Соответственно, внедряя и развивая социальную политику корпорациям, будет легче достичь целей привлечения, удержания и повышения мотивации всей кадровой подсистемы корпоративного сектора.

В-третьих, общество, включенное в команду промышленных корпораций и население административно территориальных образований, получает возможность участвовать в решении основных вопросов предприятия и его субъектов, будет иметь возможность повышать уровень собственной вовлеченности в политические процессы местного уровня, обретет ощущение устойчивого личного развития и стабильного будущего для себя и своих близких. Современные SCR-инструменты корпоративной социальной политики, вовлеченности предприятий в жизнедеятельность муниципальных образований, будет способствовать положительному развитию сложной демографической ситуации в регионах страны. Ответственное отношение отдельных субъектов корпораций в комплексе общей социальной ориентированности, приведет экономику государства к решению проблем низкой безработицы в рамках дефицита кадров, благодаря инклюзивному отношению и глубокому внедрению в процессы социального развития не только отдельных сотрудников кадрового аппарата, но и всего общества муниципалитета операционной деятельности. Развитие совместного урбанистического проектирования приведет к уменьшению оттока профессиональных кадров в пользу городских агломераций и остановит разрушительную тенденцию свойственную малым городам страны. Социальная политика промышленности корпоративного сектора, в условиях турбулентности вызовов и флуктуаций сред, представляется значимой, актуальной проблемой, заслуживающей внимания органов государственной власти, руководства корпораций и научного сообщества современной России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Промышленное производство в России. 2021: стат. сб. / Росстат. П 81. М., 2021. 7. 305 с.
2. *Nipuni F., Sutha J.* Influence of Internal Corporate Social Responsibility on Employee Retention with Special Reference to the Apparel Industry in Sri Lanka // *Research Anthology on Developing Socially Responsible Businesses*. Ed. by Information Resources Management Association. IGI Global, 2022. P. 2090–2106. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-5590-6.ch102>
3. *Pfajfar G., Shoham A., Malecka A., Zalaznik M.* Value of Corporate Social Responsibility for Multiple Stakeholders and Social Impact — Relationship Marketing Perspective // *Journal of Business Research*. 2022. Vol. 143. P. 46–61. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.051>

4. *Diñçer H., Yüksel S., Hacıoğlu U., Yılmaz M.K., Delen D.* Development of a Sustainable Corporate Social Responsibility Index for Performance Evaluation of the Energy Industry: A Hybrid Decision-making Methodology // *Resources Policy*. 2023. Vol. 85. Part A. 103940. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2023.103940>
5. *Ngo Q.H., Le T.T.* Role of Corporate Social Responsibility on Firm Performance in Emerging Economy: The Mediating Role of Access to Finance and Business Model Innovation // *Cogent Business & Management*. 2023. № 2 (10). DOI: 10.1080/23311975.2023.2232585
6. *Чугунов В.С.* Политика корпорации ПАО «ЛУКОЙЛ» в области зеленой экономики и социальной ответственности // *Взаимодействие предприятий и вузов — наука, кадры, новые технологии: Сборник докладов XVII межрегиональной научно-практической конференции, Волжский, 12–13 мая 2022 года / Отв. за выпуск Г.М. Бутов. Волжский: Волгоградский государственный технический университет, 2022. С. 87–90.*
7. *Еньшина Е.В.* Социальная политика государственных корпораций как ресурс легитимации политического режима // *Время научного прогресса: Сборник научных трудов по материалам VII Международной конференции, Волгоград, 12 октября 2022 года. Волгоград: Научное обозрение, 2022. С. 90–93.*
8. *Сухарева Л.А., Пальцун И.Н., Федченко Т.В.* Экосоциоэкономические отношения корпораций как предметная составляющая объекта аудита социальной политики // *Сборник научных работ серии «Финансы, учет, аудит»*. 2020. № 4 (20). С. 159–168.
9. *Егорова А.О., Курьлева О.И.* Ключевые направления социальной и кадровой политики предприятий военного судостроения объединенной судостроительной корпорации (АО «ОСК») // *Modern Economy Success*. 2021. № 5. С. 207–213.
10. *Надтока Т.Б.* Корпоративная социальная ответственность как важнейший механизм реализации государственной социальной политики в Донецкой Народной Республике // *Вести Автомобильно-дорожного института*. 2020. № 1 (32). С. 79–84.
11. *Клименкова М.А., Федорова А.Е.* Корпоративная социальная политика как управленческий механизм снижения уровня социального загрязнения // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. 2021. Т. 10. № 5. С. 57–62. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2021-10-5-57-62>
12. *Абдрашитов Ю.Ф.* Реализация принципа социальной справедливости в корпоративной социальной политике // *Вестник Башкирского государственного медицинского университета*. 2022. № S4. С. 9–19.
13. *Бобров Д.В.* Корпоративная социальная политика: теоретические основы и методические аспекты. М.: ООО «Русайнс», 2023. 220 с.
14. *Смирнова Т.В.* Корпоративная социальная политика как фактор формирования мотивации сотрудников // *Журнал социологических исследований*. 2020. Т. 5. № 4. С. 18–24.
15. *Антонова О.А.* Корпоративная социальная поддержка и человеческий капитал как составляющие социальной политики региона // *Демографические факторы адаптации населения к глобальным социально-экономическим вызовам: Сборник научных статей / Редакторы О.А. Козлова [и др.]. Екатеринбург: Институт экономики Уральского отделения РАН, 2023. С. 113–124. <https://doi.org/10.17059/udf-2023-2-1>*
16. *Волков В.В., Белоконев С.Ю.* ESG-повестка и устойчивость развития промышленного предприятия: методология комплексной оценки // *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление*. 2022. Т. 9. № 3. С. 225–234. <https://doi.org/10.22363/2312-8313-2022-9-3-225-234>

Информация об авторах:

Волков Вадим Витальевич — кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры политических наук и международных отношений Челябинского государственного университета (e-mail: green.abc@ya.ru).

Белоконев Сергей Юрьевич — кандидат политических наук, директор Института глобальных исследований Финансового университета при правительстве РФ; доцент кафедры государственного и муниципального управления Государственного университета управления (ORCID ID: 0000-0002-8028-7421) (e-mail: syubelokonev@fa.ru).