

3. Галимова А.Ш., Затонская А.А. Инструменты управления трудовой адаптацией персонала в условиях цифровизации // Сб. трудов V Всеросс. науч.-практич. конф. «People-management в условиях цифровой трансформации экономики». Отв. редактор А.Ш. Галимова. Уфа: Изд-во БашГУ, 2021. С. 30–33.
4. Галимова А.Ш., Шакирова Э.И. Влияние процесса адаптации на деловую карьеру молодых специалистов // Вестник науки. 2020. Т. 3. № 3. С. 54–57.
5. Кутлушина Г.Н. Проблемы введения в должность и адаптация новых сотрудников // Наука среди нас. 2019. № 6. С. 43–48.
6. Лукманова Ю.Ш., Абрарова З.Ф. Методы управления и повышения эффективной деятельности руководителя социальной сферы // Евразийский юридический журнал. 2022. № 9. С. 491–492.
7. Макеева О.В. Персонал научных библиотек Сибири: профессиональная адаптация и удовлетворенность трудом: монография. Новосибирск: ГПНТБ СО РАН, 2016. 224 с.
8. Маликов Р.И., Назыров А.Д., Золотухина А.Ю., Нагаева А.Р., Шайхутдинова Э.И. Совершенствование системы найма и адаптации персонала на предприятии // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2022. № 4 (42). С. 37–42.
9. Онбординг [Электронный ресурс]. URL: <https://peopleforce.io/ru/hr-glossary/onboarding-process>

DOI: [10.34773/EU.2023.2.7](https://doi.org/10.34773/EU.2023.2.7)

## Социальная ответственность бизнеса в системе репутационного менеджмента предприятия на примере АО «ПОЛИЭФ»

### Social Responsibility of Business in the System of Reputation Management of An Enterprise on the Example of JSC «POLYEF»

---

Ю. КОЗЛОВА, Р. ГАБДУЛХАКОВА,  
А. БАХТИГАРЕЕВ

---

**Козлова Юлия Борисовна**, канд. соц. наук, доцент кафедры социальных и политических коммуникаций Института нефтегазового бизнеса Уфимского государственного нефтяного технического университета (ИНБ УГНТУ). E-mail: [regentruda@mail.ru](mailto:regentruda@mail.ru)

**Габдулхакова Рита Виллуновна**, доцент кафедры социальных и политических коммуникаций ИНБ УГНТУ. E-mail: [56810rita@mail.ru](mailto:56810rita@mail.ru)

**Бахтигареев Азат Амиргалиевич**, студент магистратуры «Реклама и связи с общественностью» кафедры социальных и политических коммуникаций ИНБ УГНТУ. E-mail: [azatbahtigareev@mail.ru](mailto:azatbahtigareev@mail.ru)

*В статье рассматриваются основные положения концепции социальной ответственности, ее роль и значение в системе репутационного менеджмента предприятия, анализируется процесс реализации норм и требований социальной ответственности крупного предприятия химической промышленности Республики Башкортостан АО «ПОЛИЭФ» в современных реалиях.*

**Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность, репутационный менеджмент, промышленная безопасность, экология, риски предприятия.

*The article discusses the main provisions of the concept of social responsibility of the enterprise, its role and significance in the system of reputation management, analyzes the process of implementing the norms and requirements of the social responsibility of a large enterprise of the chemical industry of the Bashkortostan Republic JSC "POLYEF" in modern realities.*

**Key words:** corporate social responsibility, reputation management, industrial safety, ecology, enterprise risks.

## Основные положения

1. В ходе исследования была проанализирована роль репутационных характеристик в успешном функционировании промышленного предприятия и сделан вывод, что в современных реалиях невозможно рассматривать репутацию в отрыве от политики предприятия в сфере социальной ответственности.
2. Корпоративная социальная ответственность (КСО) или социальная ответственность бизнеса рассмотрена как принцип, демонстрирующий добровольное решение организации принимать участие в улучшении качества жизни персонала, защите окружающей среды и решении других общественно важных задач. Однако необходимо отметить, что на современном этапе развития российского бизнеса не все предприятия готовы к добровольному участию в совершенствовании окружающей среды и в значительной мере подчиняются внешним требованиям, нормам и законам. Этот момент получил отражение в принятии крупными компаниями системы требований, которые принято называть «социальный и экологический комплаенс». В этой системе предпринимаются попытки интегрировать основания добровольности в рамки системы обязательных норм и правил, несоблюдение которых ведет к финансовым или репутационным рискам и потерям [15].
3. Выявлена связь между внедрением принципов КСО и стратегиями управления репутацией предприятия, деятельность которого в сознании общественности ассоциируется с высокими социальными и экологическими рисками. Анализ деятельности АО «ПОЛИЭФ» – крупнейшего в регионе нефтехимического предприятия, входящего в состав ПАО «СИБУР Холдинг» – позволяет сделать вывод о том, что компания соблюдает основные принципы социальной ответственности, принятые и зафиксированные в различных документах, таких как «Меморандум по корпоративной социальной ответственности и благотворительной деятельности ПАО «СИБУР Холдинг»» [10] и др.
4. В процессе исследования сделан вывод, что социальная ответственность АО «ПОЛИЭФ» на современном этапе предполагает активное взаимодействие с различными целевыми группами – людьми и объединениями, которые могут оказать какое-либо влияние на ее деятельность, имидж и репутацию: служащими, акционерами, инвесторами, потребителями, властными и неправительственными организациями, населением региона ведения бизнеса, широкой общественностью [3]. Отсюда также следует вывод, что основные принципы КСО необходимо рассматривать как возможные направления программы PR-деятельности организации в рамках стратегии репутационного менеджмента. Различные направления и аспекты КСО АО «ПОЛИЭФ» освещаются в СМИ, на интернет-ресурсах компании [8; 10; 12] и в ходе специальных мероприятий, предполагающих не только информирование, но и обратную связь.

## Введение

В настоящее время большое внимание как самого бизнес-сообщества, так и исследователей вызывает обсуждение социальной роли бизнеса в государстве и способы практической реализации ответственности бизнес-сообщества перед социумом. Хорошо известно, под каким пристальным вниманием прессы, экологов, акционеров, просто активных граждан работает нефтехимическая отрасль. Поэтому ее крупные структуры постоянно работают с общественным мнением, поддерживая имидж и репутацию социально ответственных компаний.

Сегодня многие крупные предприятия сходятся во мнении, что ключ к реализации политики КСО заключается, во-первых, в понимании и учете многообразия общественных интересов, которые могут быть нарушены или поддержаны деятельностью предприятия, а во-вторых, признается важность мероприятий КСО для формирования и поддержания положительной репутации корпорации как фактора эффективности ее функционирования в целом. Таким образом, задачей системы КСО является снижение экономических и репутационных рисков в деятельности компании за счет гармонизации отношений с различными группами общественности (внутренней и внешней по отношению к ней). Это требует добровольного принятия предприятием обязательств в области повышения качества жизни не только сотрудников и их семей, но и населения регионов присутствия предприятия, что накладывает обязательства в отношениях с органами территориального управления и государственной власти. Для предприятий нефтехимического комплекса эти задачи приобретают особенное значение в связи с высокими экологическими рисками деятельности. КСО для них – не только добровольная деятельность, но и жесткая необходимость.

## Методы

Подход к проблеме, изложенной в статье, основывается на концепции устойчивого развития, которая базируется на необходимости «равновесия между запросами современного поколения в экономическом благополучии, пригодной для проживания окружающей среде, социальном процветании и аналогичными потребностями грядущих поколений» [9, 267].

При этом мы исходим из описанного в научной литературе метода анализа социальной ответственности предприятия, подробно изложенном в работах Е. Виттенберга. Автор предлагает рассматривать социальную ответственность на трех уровнях: федеральном (государственном), региональном и корпоративном. На государственном уровне бизнес несет ответственность наравне с государством и гражданским обществом «за устойчивое развитие страны, её экономический рост, инновационное развитие, социальный мир, функционирование демократических институтов, охрану окружающей среды» [2]. На региональном уровне речь идет в большей степени о содействии бизнеса развитию территориальной инфраструктуры и повышению уровня жизни населения, другим аспектам жизни региона. И на третьем уровне, собственно корпоративном, речь идет об обеспечении устойчивого развития предприятия. Обеспечить эту устойчивость можно, соблюдая требования внутренней и внешней среды – от определяемых законодательством условий (своевременная оплата труда персонала, соблюдение налоговой дисциплины и др.) до добровольного участия в делах местного сообщества.

Рассматривая социальную ответственность компании АО «ПОЛИЭФ» с точки зрения вышеуказанных уровней, мы видим работу по всем трем показателям социальной ответственности. Однако с учетом социально-экономических, природных и культурных особенностей региона, а также проблем, актуальных для Республики Башкортостан, основные усилия компании сосредоточила на региональном и корпоративном уровнях.

Источником полученных в статье выводов стали результаты контент-анализа устава, публикаций в средствах массовой информации в период 2018–2022 гг., содержания официальных сайтов, страниц в социальных сетях государственных, общественных и коммерческих организаций, заинтересованных в развитии промышленности в регионе. В качестве ключевого критерия контент-анализа использовалась частота упоминаний предприятий и нефтяных компаний. Примеры применения контент-анализа в данной сфере присутствуют в статьях авторов [6; 10].

## Результаты и обсуждение

С момента, когда американский специалист Г. Боуэн в книге «Социальная ответственность бизнесмена» [16] дал определение КСО как «реализации той политики, принятии таких решений либо следовании такой линии, которые были бы желательны для целей и ценностей общества» [1], теория КСО подверглась существенным изменениям и дополнениям. Сегодня эту категорию относят к междисциплинарным и объясняют с точки зрения экономики, социологии, менеджмента, маркетинга и других дисциплин. Это отразилось и в практике организации КСО. Для менеджеров по связям с общественностью – это защита деловой репутации, для финансовых менеджеров и бухгалтеров – аудит в рамках цепочки распределения, для некоммерческих организаций – сохранение ресурсов и гуманитарная деятельность. В то же время можно выделить некие общие подходы к рассматриваемому явлению, которые в той или иной трактовке отражены в доступных для общественности корпоративных документах (кодексах, меморандумах, отчетах о социальном развитии и др.).

В этом плане трактовка КСО как социальных инвестиций в устойчивое развитие компании, сформулированная в Меморандуме по корпоративной социальной ответственности и благотворительной деятельности ПАО «СИБУР ХОЛДИНГ», отражает основы понимания КСО российскими предприятиями. В документе зафиксировано, что КСО – это «ответственность организации не только за экономические, но и за социальные и экологические последствия своей деятельности через этическое корпоративное поведение, учет мнений заинтересованных сторон, реализацию социально значимых, благотворительных и спонсорских проектов» [16]. Также

подчеркивается, что инвестиционный характер деятельности по КСО заключается в минимизации экономических, социальных, экологических и репутационных рисков, которые могут мешать ее развитию.

АО «ПОЛИЭФ» является крупнейшим в России производителем полиэтилентерефталата (ПЭТ) и терефталевой кислоты, входит в состав предприятий ПАО «СИБУР Холдинг» и является одним из бюджетообразующих предприятий г. Благовещенска (Республика Башкортостан).

Предприятие ставит своей целью выпуск экологичной и высококачественной продукции, которая находит применение в производстве полимерной пищевой упаковки, синтетических тканей, медицинских изделий, напольных покрытий, игрушек и других товаров [8; 12].

Приверженность принципам корпоративной социальной ответственности позволяет АО «ПОЛИЭФ» снизить вероятность возникновения экономических, экологических и социальных рисков, влияющие на имидж и репутацию организации. Миссия компании – «Меняться самим и менять окружающий мир к лучшему». Внутренним документом, определяющим правила ответственного корпоративного поведения, является Кодекс корпоративной этики ПАО «СИБУР Холдинг».

Корпоративная социальная ответственность компании определяется экономическими, экологическими и социальными индикаторами эффективности. Основным интерес для нас в данной работе КСО представляет как часть репутационного менеджмента и предупреждения репутационных рисков, что во многом связано с качеством коммуникаций компании. Первостепенная задача КСО – коммуникационная – включает в себя выявление отношения целевых аудиторий (персонала, потребителей, широкой общественности) к организации и различным аспектам ее деятельности, чтобы в дальнейшем принять их в расчет как фактор успешного функционирования компании.

Учитывая характер производственной деятельности и актуальность экологических проблем на территории Башкортостана, одним из ключевых направлений КСО АО «ПОЛИЭФ» является экологическая безопасность и охрана окружающей среды. Эта проблема затрагивает интересы широкой общественности и рассматривается на различных уровнях КСО – от собственно корпоративного до регионального и федерального. Анализ показал, что АО «ПОЛИЭФ» основные усилия прилагает к реализации мероприятий КСО на региональном (Республика Башкортостан и г. Благовещенск) и корпоративном (персонал) уровнях. Федеральный уровень реализации КСО лежит в зоне ответственности всего холдинга «СИБУР».

В целях выполнения обязательств в рамках обеспечения охраны окружающей среды, а также развития местных обществ только за 2022 год компанией проведен целый ряд мероприятий регионального уровня.

Так, весной 2022 года была построена и запущена большая солнечная электростанция (далее – СЭС), тем самым был дан старт большому проекту в сфере альтернативной энергетики. Новая СЭС позволяет обеспечить «ПОЛИЭФ» «зелёной» электроэнергией, значительно снизить выбросы парниковых газов при производстве продукции, а, следовательно, и её углеродный след. Такой проект впервые реализован на предприятиях, входящих в холдинг «СИБУР». Это часть той большой работы, которую проводит «ПОЛИЭФ» в сфере экологии.

30 апреля 2022 года сотрудники АО «ПОЛИЭФ» посадили 8000 саженцев на землях Благовещенского лесничества. На протяжении текущего года предприятие продолжало посадки деревьев в Благовещенском районе на площади более 32 га в рамках лесоклиматической программы «Зеленая формула».

Осенью 2022 г. произведен запуск модернизированного производства полимеров с применением вторсырья, что позволит снизить объёмов пластиковых отходов, отправляемых на захоронение. В качестве сырья в проекте будет собрано для дальнейшей переработки более миллиарда бутылок, в том числе на мусоросортировочных мощностях Республики Башкортостан.

В практике экологической ответственности ОА «ПОЛИЭФ» основывается на принципах, приоритетах и механизмах реализации экологической ответственности, изложенных в Экологической политике ПАО «СИБУР Холдинг».

Не менее важным направлением социальных инвестиций компании является развитие культурного облика города Благовещенска и всего региона. АО «ПОЛИЭФ» является спонсором многих проектов социального значения: строятся игровые площадки, направляются средства на посадку деревьев на территории города, на развитие школ, уделяется внимание сотрудничеству с вузами страны.

Рассматривая социальную ответственность через спонсорскую деятельность, следует подчеркнуть, что АО «ПОЛИЭФ» оказывает поддержку проектам, реализуемым в регионах присутствия предприятий Группы «СИБУР». В 2016 году разработана Программа «Формула хороших дел», которая «действует в 18 ключевых городах присутствия Компании и охватывает 7 приоритетных направлений социальной сферы: развитие городов, образование и науку, спорт и здоровый образ жизни, охрану окружающей среды, инклюзию, культуру и волонтерство» [14].

За время действия программы на территории Башкортостана (в зоне присутствия АО «ПОЛИЭФ»), согласно информации на официальном сайте программы ([www.formula-hd.ru](http://www.formula-hd.ru)) было выделено 43 гранта, проведено 39 межрегиональных проектов, поддержано 26 волонтерских инициатив сотрудников и 5 волонтерских проектов студентов.

Кроме того, компания активно пропагандирует промышленный туризм, осуществляя знакомство молодого поколения с производственным потенциалом городов Благовещенска и Уфы.

АО «ПОЛИЭФ» также реализует комплекс КСО на корпоративном уровне, реализуя ряд социальных программ, направленных на предоставление льгот, гарантий и компенсаций своим сотрудникам. Анализ социальной отчетности компании свидетельствует о том, что основными направлениями поддержки персонала являются социальный пакет, негосударственное пенсионное обеспечение; улучшение жилищных условий работников предприятия; оказание бесплатных услуг медико-санитарной частью АО «ПОЛИЭФ», а также санаторно-курортное лечение и отдых. У предприятия имеется возможность направить своих сотрудников и членов их семей в оздоровительный курортный комплекс «СИБУР-Юг» на берег Черного моря, в центр г. Анапы. Комплекс создан для отдыха сотрудников компании «СИБУР», а также их близких родственников – детей, внуков, родителей, супругов [8; 12; 14]. Основополагающим документом по данному направлению является Политика по управлению персоналом.

Таким образом, АО «ПОЛИЭФ» направляет свои усилия на содействие устойчивому развитию, повышению инвестиционной привлекательности предприятия; на создание условий для профессионального роста и развития работников; на рациональное использование природных ресурсов и минимизацию своего воздействия на окружающую среду.

Все направления деятельности КСО интегрированы в задачи комплаенс-политики компании. «Комплаенс» – относительно новое понятие, означающее необходимость обеспечения соответствия деятельности организации нормам законодательства, а также любым внутренним или внешним стандартам. Считается, что комплаенс-политика является производным от риск-ориентированного мышления и призвана минимизировать риски деятельности предприятия – от производственно-технических до репутационных.

Цели комплаенс-программы перечислены в ряде документов, размещенных на официальном сайте холдинга [www.sibur.ru](http://www.sibur.ru). Это цели в области ответственности, реагирования, информированности, рисков и репутации.

Достижению этих целей призвана способствовать интегрированная система менеджмента (далее – ИСМ), где среди стратегических целей ключевыми являются цели в области охраны труда и окружающей среды, промышленной безопасности:

- создание культуры управляемого «0» через стимулирование ответственного поведения работников на всех уровнях, обеспечение безопасных условий труда для всех сотрудников и подрядчиков организации;

- совершенствование системы менеджмента через внедрение цифровых инструментов, которые направлены на повышение безопасности, а также на эффективность процессов в ходе выполнения технологических операций;

- снижение негативного воздействия на окружающую среду, рациональное использование водных ресурсов, внедрение наилучших доступных природоохранных технологий;
- ориентация на международные требования и технические регламенты в области химической безопасности, минимизация использования опасных и высоко опасных химических веществ в ходе производства;
- содействие экологическому просвещению и поддержание взаимодействия с заинтересованными сторонами по вопросам охраны окружающей среды; ориентир на принципы инициатив OperationCleanSweep, направленных на предотвращение попадания в окружающую среду полимерных частиц от производства;
- развитие проектов НИОКР, направленных на переработку полимерных отходов и вовлечение возобновляемых источников сырья;
- обеспечение соответствия текущего и нового продукта требованиям клиентов в области экологичности и безопасности продукции, совершенствование процессов взаимодействия с клиентами по части решения вопросов, касающихся устойчивого развития, в целях обмена лучшими практиками и повышения экологических преимуществ готовой продукции;
- содействие многократному применению и перерабатываемости конечной продукции, произведенных с использованием продуктов компании, и реализация совместных проектов, направленных на внедрение принципов экономики замкнутого цикла [7; 12].

Можно выделить основные пути достижения рассматриваемых целей ИСМ:

- обеспечение стабильного производства продукции конкурентоспособного качества, отвечающей применимым законодательным, нормативным требованиям и требованиям потребителей;
- предупреждение загрязнения окружающей среды, проведение мониторинга экологических показателей и предоставление регулярной информации в отчетах компании об устойчивом развитии и результатах деятельности в области охраны окружающей среды всем заинтересованным сторонам;
- проведение мониторинга международных требований и лучших практик в отношении оценки продуктового портфеля по критериям экологичности, качества и безопасности с учетом жизненного цикла продукции;
- внедрение и развитие системы управления рисками в области охраны здоровья, безопасности труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды;
- реализация мероприятий по снижению негативного воздействия на окружающую среду;
- принятие меры по снижению аварийности;
- проведение консультации и обеспечение участия работников и их представителей, в деятельности по охране здоровья и безопасности труда;
- повышение результативности ИСМ и непрерывности ее совершенствования;
- обеспечение доступности ресурсов, необходимых для достижения целей, в т. ч. информации [7; 8].

Важным инструментом, направленным на снижение различных рисков, на повышение репутации компании, усиление мотивации ее персонала становится внедрение принципов социальной ответственности, изложенных в стандарте SA 8000. Данный стандарт разработан Международной организацией социальной ответственности и основан на принципах конвенций Международной организации труда (МОТ), Деклараций о всеобщих правах человека и правах детей [5; 7; 9].

### Заключение

Нами были проанализированы основные направления деятельности АО «ПОЛИЭФ» в сфере социальной ответственности. Было выявлено, что, несмотря на общепринятую трактовку КСО как добровольной деятельности, современные предприятия реализуют ее в рамках комплаенс-системы, где значительную часть составляют требования законодательству и другим – политическим, культурным, экологическим и иным – влияниям (а в части случаев – давлению) внешней среды на организацию. Мероприятия КСО являются не просто желаемой, но экономически необходимой формой деятельности, так как, создавая устойчивый баланс

между своими коммерческими интересами и потребностями общества, организация способна обеспечить себе преимущества в виде такого нематериального капитала, как деловая репутация и благоприятный имидж. А, как известно, в современном мире этот вид капитала зачастую значительно превышает стоимость материальных активов. Мероприятия, фиксирующие ответственность предприятия перед персоналом и внешней средой оцениваются по разным критериям в зависимости от масштабов, характера и последствий деятельности предприятия и отражаются на имидже и деловой репутации – важных составляющих успеха деятельности современных компаний.

АО «ПОЛИЭФ» – одно из крупнейших химических предприятий региона. Очевидно, что специфика данного производства несет в себе повышенные экологические риски, поэтому естественно, что общественность волнуется, прежде всего, информация о мерах, которые компания предпринимает для сохранения окружающей среды, охраны здоровья персонала и защиты от экологических рисков населения на территориях ведения бизнеса [5]. Не менее важными репутационными факторами являются участие компании в жизни местного сообщества и реализация КСО посредством благотворительности и поддержки социальных проектов и волонтерства.

Основные принципы социальной ответственности компаний, входящих в «СИБУР Холдинг», зафиксированы в «Меморандуме по корпоративной ответственности и благотворительной деятельности ПАО «СИБУР Холдинг»». С целью реализации этих принципов АО «ПОЛИЭФ» в своей деятельности стремится развивать интегрированную систему менеджмента, соответствующую требованиям международных стандартов: ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, где ставит стратегическими целями решение задач в области охраны труда, окружающей среды, промышленной безопасности и качества выпускаемой продукции.

При этом стоит отметить, что развитие и укрепление предприятий нефтехимического комплекса во многом будет зависеть от того, насколько своевременно и адекватно станут восприниматься данными организациями основные принципы корпоративной социальной ответственности, что, в свою очередь, позволит им сохранить и возвысить свою репутацию [10]. Реализация КСО может рассматриваться как одна из форм управления репутацией компании, как часть общей управленческой стратегии. Только в этом случае конкретный бизнес сможет стать двигателем позитивных перемен в социально значимых сферах общества [1].

### Литература

1. Благов Ю.Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление // Российский журнал менеджмента. 2004. Т. 2. № 3. С. 17–34.
2. Виттенберг Е.Я. Социальная ответственность бизнеса в России: вопросы теории // Социологическая наука и социальная практика. 2015. № 4. С. 74–98 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnaya-otvetstvennost-biznesa-v-rossii-voprosy-teorii>
3. Габдулхакова Р.В., Мулюкова А.Г. Реализация корпоративной социальной ответственности ООО «Газпром добыча Уренгой» PR-средствами / Сб. трудов VIII Междунар. науч.-практич. конф. «Современный PR: теория, практика, образование». Уфа: УГНТУ, 2011. С. 47–49.
4. Гайсина Л.М., Белоножко М.Л. Социально-ориентированное управление на предприятиях нефтегазового комплекса в условиях трансформации: синергетический подход. Уфа: Изд-во «Нефтегазовое дело», 2021. 346 с.
5. Галанина И. А. Социальная ответственность предприятий химической промышленности // Ученые заметки ТОГУ. 2019. Т. 10. № 4. С. 512–517.
6. Гареев Э.С., Козлова Ю.Б., Королева Е.А. Реализация репутационного менеджмента в ОАО «ТНК – Нягань» в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре / Сб. трудов X Междунар. науч.-практич. конф., посвящ. 70-летию Победы в Великой Отечественной войне «Современный PR: теория, практика, образование». Уфа: УГНТУ, 2015. С. 65–68.
7. Комплаенс-система СИБУРа [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sibur.ru/upload/iblock/541/1z2wmmccgj0zgnvf41gd7ixpjzjyuxog.pdf>

8. Корпоративный центр оздоровления «СИБУР-Юг» / Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://sibur-yug.ru/>
9. Кургаева Ж.Ю. Реализация политики социальной ответственности бизнеса на примере ОАО «Казаньоргсинтез» // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2010. № 2. С. 267–271.
10. Меморандум по корпоративной социальной ответственности и благотворительной деятельности ПАО «СИБУР Холдинг». Москва, 2016 год [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sibur.ru/upload/iblock/23d/gvs0de1d59qr24j8s07oy989xhp59cs1.pdf>
11. Повышение эффективности адаптации молодых специалистов в компаниях нефтегазового комплекса / С.Д. Галиуллина, М.Г. Бреслер, А.Р. Сулейманов и др. // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2022. № 3. С. 7–19.
12. ПОЛИЭФ / Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sibur.ru/polief/>
13. Райкова Л.И., Берсенева К.В. Пути развития корпоративной социальной ответственности в России / Сб. трудов 1 междунар. форума (конф.) «Корпорации – парадигма формирования национальной экономики». М.: Антарес, 2013. С. 246–249.
14. Формула хороших дел / Программа ПАО «СИБУР холдинг» [Электронный ресурс]. URL: [www.formula-hd.ru](http://www.formula-hd.ru)
15. Шоломова Е.К., Барахнина В.Б., Габдулхакова Р.В., Мусихина И.Р. Позиционирование экологического имиджа промышленного предприятия / Сб. трудов XII Междунар. науч.-практич. конф. «Современный PR: теория, практика, образование». Уфа: УГНТУ, 2019. С. 316–320.
16. Bowen Howard R. Social Responsibilities of the Businessman: New York: Harper, 1953.

DOI: 10.34773/EU.2023.2.8

## Развитие персонала в период неопределенности

### Staff Development in a Period of Uncertainty

---

**Г. МУХАМЕТШИНА, А. КУДАШЕВ**

---

**Мухаметшина Гульнара Рафаэлевна**, канд. соц. наук, доцент кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования Института экономики, финансов и бизнеса Уфимского университета науки и технологий. E-mail: [ggr-nauka@mail.ru](mailto:ggr-nauka@mail.ru)

**Кудашев Александр Александрович**, менеджер подразделения «Кухня» ООО «ИНГКА РУС II». E-mail: [alkud8@list.ru](mailto:alkud8@list.ru)

*В статье рассмотрены особенности развития персонала в условиях неопределенности, описана эффективность организации удаленной и дистанционной работы персонала, предложены направления совершенствования системы развития персонала.*

**Ключевые слова:** эффективное управление, персонал, пандемия, удаленная работа, дистанционная занятость.

*The article considers the features of personnel development in conditions of uncertainty, describes the effectiveness of the organization of remote and remote work of personnel, suggests directions for improving the personnel development system.*

**Key words:** effective management, personnel, pandemic, remote work, remote employment.

#### Основные положения

1. Развитие персонала является важной составляющей деятельности организации, поскольку от него зависит эффективность самой организации.
2. В условиях неопределенности большую значимость в развитии персонала приобрела удаленная (дистанционная) работа.