

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

УДК 32:316

Рег. № НИОКТР 123080700010-2

Рег. № ИКРБС



УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО «КубГУ»

М.Б. Астапов

« 27 » ноября 2023 г.

ОТЧЕТ
О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОМПАНИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ
ГОРОДА КРАСНОДАРА: ПРАКТИКИ ВОВЛЕЧЕННОСТИ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
(заключительный)

Проректор по научной
работе и инновациям
канд. хим. наук

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a horizontal line.

М.В. Шарафан

Руководитель проекта
проф. каф. государственной
политики и государственного
управления, д-р полит. наук, доц.

A handwritten signature in blue ink, appearing as a stylized 'A' followed by a horizontal line, positioned above a horizontal line.

А.И. Кольба

Начальник отдела управления
системой менеджмента качества,
стандартизации и нормоконтроля

A handwritten signature in blue ink, appearing as a stylized 'B' followed by a horizontal line, positioned above a horizontal line.

В.В. Бондаренко

Краснодар 2023

СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

Научный руководитель,
проф. кафедры
государственной
политики и
государственного
управления, доц., д-р
полит. наук



А.И. Кольба
(введение, раздел 1,
заключение)

Исполнители:
Зав. кафедрой
государственной
политики и
государственного
управления, доц., д-р
полит. наук




И.В. Мирошниченко
(введение, раздел 2,
заключение)

Проф. кафедры
государственной
политики и
государственного
управления, доц., д-р
экон. наук



М.В. Терешина
(раздел 3)

Доц. кафедры
государственной
политики и
государственного
управления, доц., канд.
полит. наук



О.А. Бориско
(раздел 2, раздел 3)

Доц. кафедры
государственной
политики и
государственного
управления, канд. экон.
наук



Е.В. Атамась
(раздел 3)

Преподаватель кафедры
государственной
политики и
государственного
управления



Л.А. Шпиро
(раздел 1,2)

РЕФЕРАТ

Отчет 83 с., 2 табл., 13 рис., 1 источн., 1 прил.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА, МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, ПРАКТИКИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ, МОЛОДЕЖЬ КРАСНОДАРА, ИНТЕРЕСЫ МОЛОДЕЖИ

Объектом исследования является социальная ответственность компаний и предприятий г. Краснодара в отношении молодых специалистов от 30 до 35 лет.

Цель работы – определить корпоративные позиции и форматы реализации социальной ответственности компаний и предприятий г. Краснодара, оценить эффекты реализуемых практик для социально-экономического развития г. Краснодара, а также определить включенность молодых специалистов в возрасте от 30 до 35 лет в реализации данных практик.

Авторами решены задачи инструментально-эмпирического и практического уровней, достигнуты следующие научные результаты, имеющие научную новизну: раскрыто содержание социальной ответственности бизнеса и охарактеризовать роль молодежи в реализации данной деятельности в контексте социально-экономического развития г. Краснодара; охарактеризованы уровни и формы вовлеченности участия молодых специалистов в реализации практик корпоративной социальной ответственности; сформулированы практические рекомендации в области совершенствования работы корпоративной молодежной политики.

Область применения результатов – сфера государственной молодежной политики.

Рекомендации по внедрению результатов НИР: разработка и реализация проектных инициатив Всероссийского конкурса программ комплексного развития молодежной политики «Регион для молодых».

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Социальная ответственность бизнеса в г. Краснодаре: содержание и роль молодёжи	9
2 Отношение и вовлеченность молодёжи в практики социальной ответственности	22
3 Влияние корпоративной социальной ответственности в отношении молодёжи от 30 до 35 лет на социально-экономическое развитие г. Краснодара.....	36
Заключение.....	63
Список использованных источников.....	66
Приложение А Инструментарий исследования	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что возрастная группа молодёжи от 30 до 35 лет в настоящее время остается малоисследованной. После появления в российском законодательстве новой трактовки понятия «молодёжь», расширившего возрастные границы данной поколенческой общности, появилась необходимость рассматривать интересы и потребности старшего слоя молодых людей в поле проблематики государственной молодёжной политики. В настоящее время она в большей степени ориентирована на младшие возрастные группы. Кроме того, программы и мероприятия, реализуемые в рамках различных треков развития данной отрасли государственной политики, в относительно небольшой степени учитывают специфику проблем трудящейся молодёжи.

Социальное противоречие между необходимостью более широко привлекать ресурсы работающей молодёжи в возрасте от 30 до 35 лет для реализации приоритетных задач социально-экономического развития г. Краснодара и ограниченной пригодностью существующего инструментария молодёжной политики в этой сфере обусловило наличие научного и практического интереса к проблематике исследования.

Научное осмысление проблематики исследования происходит в междисциплинарном поле, на стыке таких дисциплин, как социология, политология, организационное поведение и психология. Социальная ответственность бизнеса (корпоративная социальная ответственность) в рамках данного исследования рассматривается как система деятельности какого-либо предприятия, способствующей социальному развитию как компании, так и сотрудников и общества в целом [1].

Анализ проблематики предметного поля позволил определить основные параметры исследования.

Объект исследования – социальная ответственность компаний и предприятий г. Краснодара в отношении молодых специалистов от 30 до 35 лет.

Предмет исследования – форматы и практики реализации социальной ответственности в отношении указанной возрастной группы и участие в них молодых специалистов.

Цель исследования – определить корпоративные позиции и форматы реализации социальной ответственности компаний и предприятий города Краснодара, оценить эффекты реализуемых практик для социально-экономического развития города Краснодара, а также определить включенность молодых специалистов в возрасте от 30 до 35 лет в реализации данных практик.

Для достижения цели проекта были реализованы следующие научно-исследовательские задачи:

- раскрыто содержание социальной ответственности бизнеса и охарактеризовать роль молодежи в реализации данной деятельности в контексте социально-экономического развития МО города Краснодара;

- на основании анализа практик социальной ответственности компаний и предприятий определены корпоративные позиции и форматы реализации социальной ответственности компаний и предприятий города Краснодара в различных сферах (экологической, гражданско-патриотической, культурной, социально-экономической и др.);

- определено влияние корпоративных позиций и проводимых курсов действий и мер социальной ответственности компаний и предприятий на социально-экономическое развитие города Краснодара;

- изучено отношение молодых специалистов к практикам социальной ответственности;

- определены успешные практики социальной ответственности в различных сферах компаний и предприятий города Краснодара с участием работающей молодежи;

– охарактеризованы уровни и формы вовлеченности участия молодых специалистов в реализации практик корпоративной социальной ответственности;

– разработаны практические рекомендации по развитию корпоративной молодежной политики предприятий и компаний МО г. Краснодар и повышения социальной ответственности работающей молодежи (молодых специалистов в возрасте 30-35 лет) в рамках программы «Регион для молодых».

Эмпирическую базу исследования составили данные, полученные в компаниях и предприятиях г. Краснодара в сентябре-октябре 2023 г. (период проведения полевого этапа исследования). Методика исследования включала в себя такие методы сбора данных, как экспертный опрос представителей компаний и предприятий города Краснодара, осуществляющих практики корпоративной социальной ответственности; фокус-групповые интервью с молодыми специалистами, работающими в компаниях и на предприятиях города Краснодара, осуществляющих практики корпоративной социальной ответственности; анкетный опрос молодых специалистов от 30 до 35 лет, работающих в компаниях и на предприятиях города Краснодара, осуществляющих практики корпоративной социальной ответственности; анализ документов, характеризующих практики социальной ответственности компаний и предприятий города Краснодара.

Выводы и практические рекомендации исследования могут быть использованы при проектировании эффективных мер и программ деятельности институтов, реализующих молодежную политику на территории г. Краснодара, в отношении молодых специалистов в возрасте от 30 до 35 лет.

1 Социальная ответственность бизнеса в г. Краснодаре: содержание и роль молодёжи

Социальная ответственность бизнеса, ведущего свою деятельность на территории Краснодара, разнонаправлена. Векторы и формы её реализации в целом коррелируют с задачами компании на рынке города/края. В целом сильнее выражена направленность на внутреннюю социальную ответственность, связанную с развитием молодых сотрудников, в т. ч. в возрасте 30-35 лет, реализацию их потребностей с целью формирования кадрового ресурса компаний. Практики такого типа реализуются через механизмы заключения коллективных договоров, наставничества, предоставления дополнительного социального страхования и социального пакета молодым специалистам, работу над траекторией их развития и т. д.

«В коллективном договоре как раз-таки социальная ответственность прописана, там выделено понятие «молодые специалисты». <...> Молодым работникам, когда они приходят к нам после учебного заведения, мы присваиваем статус молодого специалиста, делаем индивидуальные планы, в которых прописываем те шаги, которые они должны пройти первые три года в компании. Там же мы прописываем мероприятия, в которых они могут поучаствовать, их обучение, их саморазвитие». (Из материалов экспертного опроса).

«Как правило, это какая-то либо финансовая сфера, либо, действительно, помощь в устройстве сотрудников: детские сады, либо как-то идем навстречу, потому что очень много сотрудников, имеющих еще маленьких детей, соответственно, есть какие-то истории, связанные с организацией индивидуального графика под них, либо преимущественно удаленные работы, чтобы им комфортно совмещать родительство, материнство с трудовой деятельностью». (Из материалов экспертного опроса).

«Есть программа кадрового резерва, когда каждый сотрудник в меру своих компетенций, усилий, старания может быть номинирован на повышение. Это очень широко распространено. Я могу сказать по себе, в 2011 году я пришла работать руководителем сектора. Вот сейчас я директор департамента». (Из материалов экспертного опроса).

Внешняя социальная ответственность имеет значение прежде всего в контексте имиджа компании, необходимости купировать негативное общественное мнение. Она в большей степени реализуется компаниями, которые стремятся изменить свою позицию на рынке либо действуют в условиях меняющегося рынка.

«Что касается волонтерства, уже много лет у компании есть программа по развитию экологической грамотности, по повышению экологической грамотности у населения. В соответствии с этой программой мы проводим мероприятия в школах». (Из материалов экспертного опроса).

Такие компании наиболее активно сотрудничают с органами государственной власти, муниципалитетами, НКО и другими структурами гражданского общества. В наименьшей степени среди партнеров фигурируют структуры, занимающиеся реализацией молодежной политики.

«Вот мы активно взаимодействуем с некоммерческими организациями, с коммерческими организациями в данном направлении [экологической ответственности]. <...> Активно стараемся участвовать в различных мероприятиях некоммерческих организаций. Это все, естественно, на безвозмездной основе, мы регулярно проводим и участвуем. Фестивали, ярмарки с экологической направленностью, активно участвуем в мероприятиях города, которые называются «Чистая страна». Это и субботники, и различные акции, и акции по раздельному сбору отходов». (Из материалов экспертного опроса).

«У нас в Краснодаре проводились уборка территорий. Просто собирают компании. Это могут быть организации или просто неравнодушные люди. То есть потребность у людей есть. «Ребята, хотите

продуктивно и полезно провести время, убрать территорию отдыха? Мы едем, это все на добровольческих началах». (Из материалов экспертного опроса).

«Как мы стали с фондом «Синяя птица» сотрудничать? Мы сидели обсуждали, что там вот у нас накопилось там много вещей, мы их не носим, и мы не знаем, куда их деть. Потому что кто-то не принимает обувь, кто-то не принимает одежду. Обсудили, я пошла и нашла вариант». (Из материалов экспертного опроса).

«Из некоммерческих организаций очень плотно мы взаимодействуем с организацией «Чистая Среда». У нас даже есть общественный совет при мусороуборочной компании, и руководитель «Чистой Среды» является участником совета, членом совета. В прошлом, позапрошлом году мы активно взаимодействовали с организацией «Зелёный край». У нас даже был с ними очень большой проект по школам. Мы приходили, рассказывали школьникам о необходимости отдельного отбора. «Зелёный край» рассказывал, как это делать правильно». (Из материалов экспертного опроса).

Направленность на внутреннюю социальную ответственность обуславливает ориентацию на сотрудничество с коммерческими структурами, которые могут обеспечить реализацию отдельных её направлений (банки, спортивные учреждения, оздоровительные центры, санатории, вузы и др.).

«Мы застрахованные сотрудники в «Согазе», то есть добровольное страхование компания за нас оплачивает. У нас есть определенные лимиты, которые выделяются на сотрудников... <...> Этот соцпакет в нашу компанию-то и привлекает. У нас не такие большие зарплаты, а вот эта стабильность, вот этот соцпакет - это то, что интересует людей». (Из материалов экспертного опроса).

«У меня был соответствующий опыт, но, к сожалению, он был негативный. Возможно, сейчас ситуация немножко изменилась; по-моему, 5 или 6 лет назад у меня был опыт с КубГУ, когда мы некоторых людей приглашали на практику, в том числе для бухгалтерского факультета читали

несколько лекций. <...> Но, честно говоря, ни один из тех коллег, кто проходил у нас практику, кто пытался у нас трудоустроиться, не задержался, у всех были представления немножко иные о работе...». (Из материалов экспертного опроса).

Молодёжь, как правило, рассматривается в качестве объекта и субъекта социальной ответственности. Она инициирует социальные инициативы либо обращается к руководству предприятий и компаний с соответствующими запросами. Эксперты отмечают, что молодые специалисты являются одним из наиболее значимых ресурсов для сохранения стабильности и роста бизнеса в условиях растущей конкуренции на рынке труда в масштабах города.

«Сейчас есть типовые истории, которые предлагает рынок в нашей сфере для того, чтобы удерживать специалистов и, как правило, это какие-то комфортные условия внутри организации: комфортный красивый офис, где есть условия для работы. Далее, соответственно, это все-таки поддержка каких-то спортивных мероприятий, возможно, какие-то более льготные истории, связанные с абонементом в фитнес-зал, что-то подобного плана, какие-то истории связаны с медицинской страховкой». (Из материалов экспертного опроса).

«Также компания следит за состоянием сотрудников. На здоровье направлен наш ДНС, ежегодный чек-ап. Смотрим на психологическое здоровье коллег. У нас тоже есть программа. В момент, когда кризисы проходят, компания полностью оплачивает консультацию психолога». (Из материалов экспертного опроса).

«Если не будет каких-то новых решений, не будет молодых специалистов, которые готовы их принимать, которые видят по-другому, которые имеют другой опыт каких-то решений, может быть, не всегда управленческих, - не будет развития никакого». (Из материалов экспертного опроса).

В то же время фиксируется дифференциация потребностей различных возрастных групп работающей молодёжи. Если для начинающих

специалистов наиболее важны форматы социальной активности, связанные с проведением досуга и развлечениями, то для возрастной категории от 30 до 35 лет значимы направления социальной поддержки в таких сферах, как обеспечение жильем, семейные отношения, родительство, развитие карьеры и саморазвитие. Компании реагируют на эти запросы созданием ипотечных программ, развитием дополнительного медицинского страхования, заключением договоров с медицинскими учреждениями, оказанием материальной помощи при покупке и ремонте жилья и т.д. Примерно одинаковое значение для всех возрастных групп молодёжи имеют возможности, связанные с занятием спортом, ведением здорового образа жизни, социально полезной активностью (волонтерство, участие в благотворительных акциях, экологических проектах).

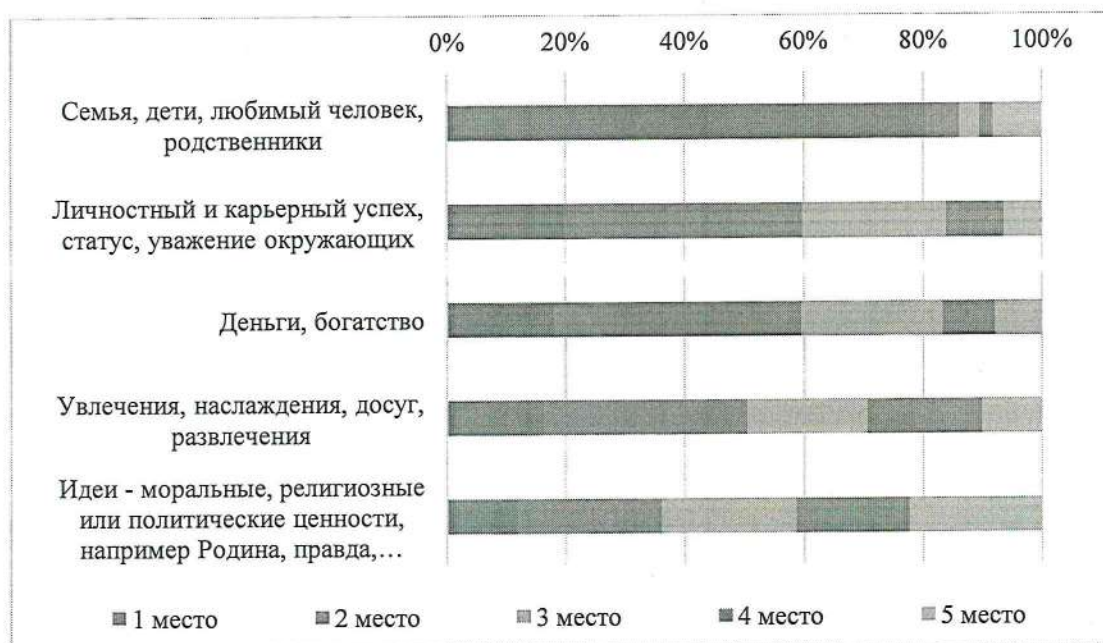


Рисунок 1— Что является для вас наиболее важным в жизни?
К чему вы стремитесь прежде всего?

Наиболее развита реализация социальной ответственности по отношению к молодёжи в возрасте от 30 до 35 лет в таких направлениях, как:

- социально-экономическая (поддержка ветеранов, пенсионеров компании; поддержка семей сотрудников – обеспечение летнего отдыха детей,

устройство в детские сады, льготное ипотечное кредитование и др., волонтерство, благотворительность);

«Очень активное направление нашей деятельности – это волонтерство. Мы поддерживаем «Детей-лучиков», это достаточно известная структура в крае. Мы поддерживаем их и с точки зрения финансирования, и с точки зрения работы с ними, то есть у нас сотрудники участвуют в организации мастер-классов для ребят, какого-то совместного времяпрепровождения, достаточно регулярно». (Из материалов экспертного опроса).

«Ещё надо, наверно, сказать про нашу поддержку детства, потому что у нас есть практика, не частая вообще, для бизнеса, даже для крупного: мы обеспечиваем путевками в детские лагеря всех детей желающих». (Из материалов экспертного опроса).

– экологическая (участие в экологических акциях и их инициирование; отдельный сбор мусора; экологически чистое потребление, сокращение использования расходных материалов и др.);

«Нам важно, чтобы было чисто, нам важно, что вы здесь же в этих условиях учите людей сортировать [мусор]. Очень круто было, когда у нас был прям молодой (мы с ними продолжаем сотрудничать) волонтерский отряд деток где-то от 14 лет и до 10 класса, 16–17 лет; где-то были дети 12 лет, если каких-то своих сестер приводили. <...>...Эти детки учатся сортировать сами, потом свои эмоции несут родителям, своим друзьям, кому-то еще». (Из материалов экспертного опроса).

– гражданско-патриотическая (поиск захоронений времен ВОВ, помощь участникам СВО и др.);

«Когда была активная фаза, в основном в прошлом году, СВО и частичная мобилизация, мы собирали вещи, продукты для беженцев, для тех, кто с территорий Донбасса перемещался в Ростовскую область. Сотрудники готовили материальную помощь вещами, и мы ее отвозили в

распределительные центры, была у нас такая активность». (Из материалов экспертного опроса).

– культурная (организация культурно-досуговых мероприятий, конференций молодых специалистов, корпоративных выездов и др.);

«У нас проходит раз в два года наша большая конференция молодых ученых-специалистов. Наши победители потом отправляются на конференции в другие дочерние общества. Сейчас осенью поедут в РГУ имени Губкина, Москва». (Из материалов экспертного опроса).

– физкультурно-спортивная (обеспечение доступа к спортивным сооружениям, корпоративные спартакиады, пропаганда ЗОЖ, участие в городских спортивных акциях и др.);

«Если мы говорим про молодежь, у нас популярны всякие забеги, марафоны, полумарафоны, активности, связанные с легкой атлетикой, тоже наши ребята в них участвуют, мы это поддерживаем». (Из материалов экспертного опроса).

– профессионально-карьерная (профориентационные мероприятия; проведение практик, стажировок для молодых специалистов; организация обучающих программ и отдельных мероприятий, поддержка профессиональной мобильности сотрудников и др.).

«Когда сотрудник молодой приходит, есть система наставничества, когда закрепляется наставник в структурном подразделении, и он несколько месяцев ведет этого специалиста по его должностным обязанностям, по его компетенциям, увеличивая его компетенции, повышая, рассказывая. Эта система очень классно работает». (Из материалов экспертного опроса).



Рисунок 2 – Программы, услуги, возможности, предоставляемые молодежи работодателем

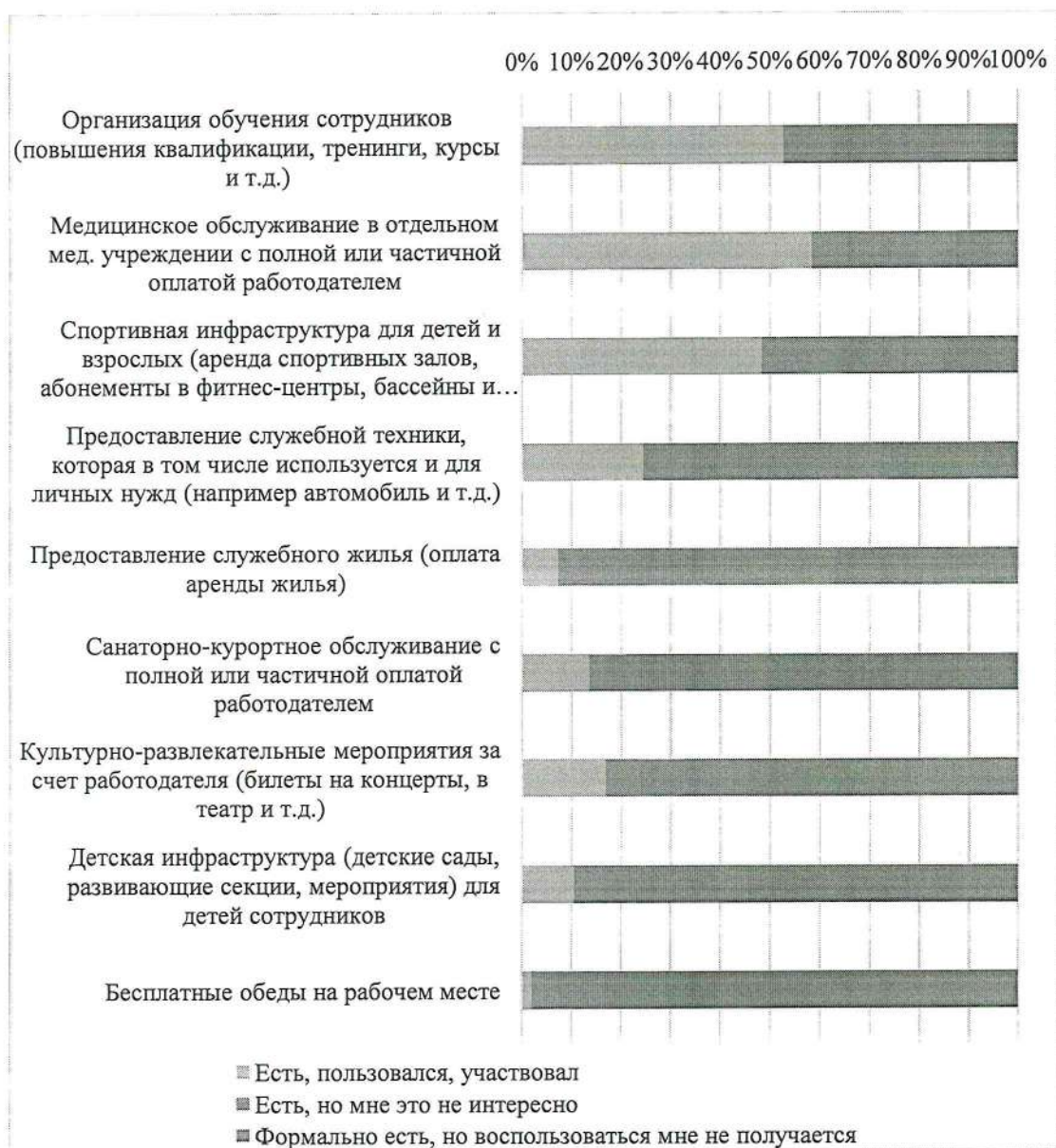


Рисунок 3 – Программы, услуги, возможности, которыми пользовались молодые специалисты

В компаниях и предприятиях, работающих на территории г. Краснодара, нет отдельных программ реализации социальной ответственности в отношении молодёжи; как правило, разработка мер и курсов по данному направлению происходит в рамках общих программ развития/устойчивого развития. В то же время эксперты подчеркивали, что значительная часть форм социальной ответственности фактически в большей степени ориентирована на молодых специалистов, инициируется и поддерживается ими.

«Очень поддерживает [инициативы в сфере социальной ответственности], прям «топит» за это. Правда, у нас рабочая нагрузка большая, в том числе и по командировкам идет. Сейчас очень большая нагрузка по рабочим процессам, поэтому я не так сильно напрягаю сотрудников. По настроению не заходит, мы не делаем». (Из материалов экспертного опроса).

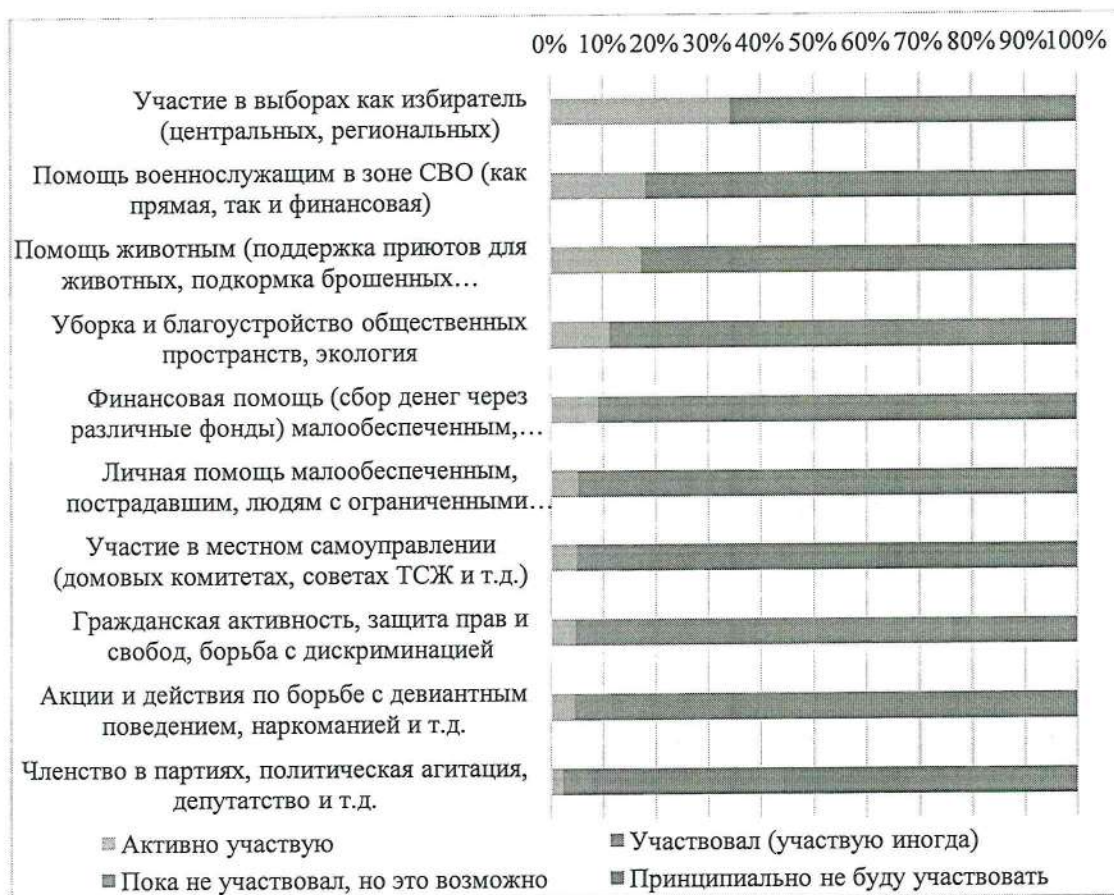


Рисунок 4 – Участие в различных формах социальной активности

Следует отметить различия в реализации социальной ответственности, которые, как правило, проходят между представителями крупного бизнеса федерального и регионального уровня, и компаниями, представляющими средний бизнес. Компании первого типа реализуют широкий спектр мер социальной ответственности, рассматривая это направление деятельности как важное не только для компании, но и для сотрудников (формирование социально ответственной позиции молодых специалистов, развитие

корпоративных ценностей, в некоторых случаях – формирование определённого образа жизни).

«... У нас есть отдельное направление, которое следит за состоянием сотрудников. Есть медиаторы, проводим кросс-функциональные встречи, включаем разные форматы для этого. Чтобы была здоровая рабочая атмосфера, и все могли развиваться в разных направлениях. <...> Да, это все идеи самих сотрудников. В философии компании содержится идея корпоративной ответственности». (Из материалов экспертного опроса).

Компании второго типа реализуют относительно небольшой набор форматов социальной ответственности, преимущественно направленной на сотрудников компании, для сохранения кадрового потенциала. К этой категории относятся и некоторые из крупных компаний, менеджеры которых отмечают высокую загруженность персонала по основному виду деятельности.

«Либо отдельные мероприятия, либо какие-то целевые истории: допустим, сотрудник обращается с какой-то своей жизненной проблемой, и мы пытаемся коллективно найти решение этой проблемы, так чтобы сделать его жизнь проще». (Из материалов экспертного опроса).

«Так, если простой самый вариант за этот случай – это квитанции. Квитанции – это ежемесячный расход бумаги. Мы всех активно призываем к использованию электронных квитанций. <...> Соответственно, расход бумаги – экологическое значение имеет то, что нет лишнего расхода. Ну, подпишись на электронную квитанцию - спаси дерево». (Из материалов экспертного опроса).

«Вот такой системы, как постоянное вовлечение персонала в жизнь (предприятие, большая семья), у нас такого нет. У нас разграничение: есть рабочие взаимоотношения, и у каждого есть семьи. И когда наступает рабочее время – надо работать, а когда оно заканчивается - нужно посвящать время семье». (Из материалов экспертного опроса).

«Индивидуальный подход есть, учитывая все жизненные ситуации, состояние нашего дебитора. Если это люди с каким-то ограниченными возможностями, в тяжелой жизненной ситуации, социально незащищенные, недавно появилась категория участников СВО, многодетные семьи, инвалиды. <...> Все это мы учитывали всегда. А как-то это аккумулировать и рассказывать, мы считаем, что необходимости нет публично об этом заявлять...». (Из материалов экспертного опроса).

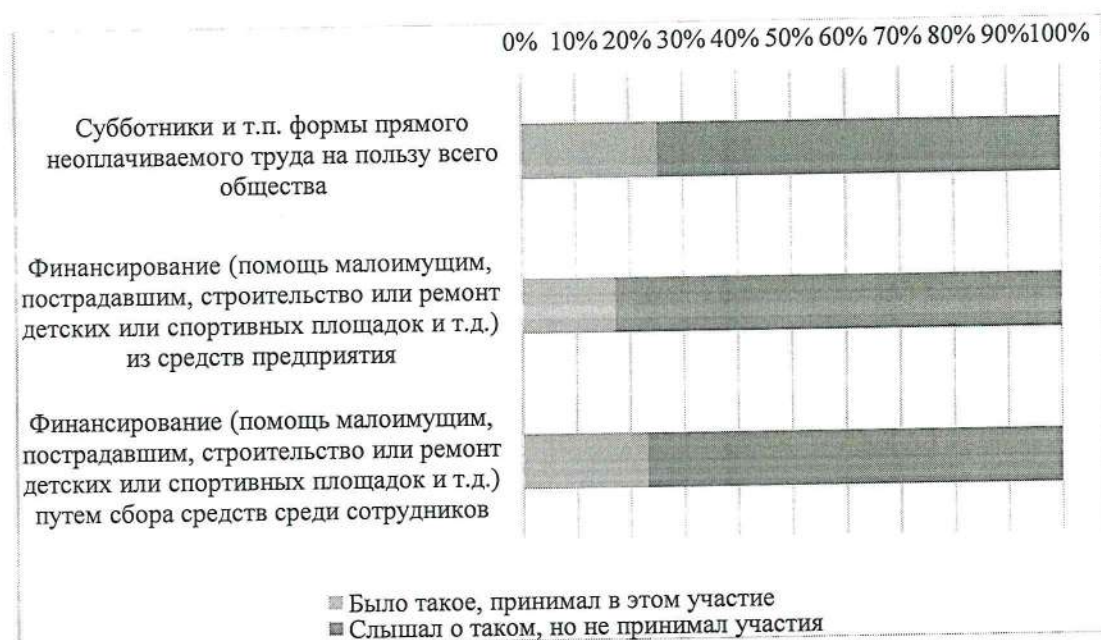


Рисунок 5 – Общественные инициативы, поддерживаемые работодателем

Среди них есть также и те, которые фактически отказываются от формирования какой-либо политики социальной ответственности, предпочитая вкладывать средства в развитие бизнеса. В таких случаях участие в социальных инициативах происходит по частному почину сотрудников. Подобное положение дел обусловлено не только различием материальных возможностей компаний, но и особенностями развития бизнеса разного типа.

«Бизнес – это бизнес, и не может быть социальных проектов. Если у компании появляются дополнительные ресурсы (финансовые или другие), они тратятся на развитие компании. Компания очень быстро развивается». (Из материалов экспертного опроса).

«Благотворительностью можно заниматься индивидуально. Рядом есть детский дом, помогать – дело каждого человека. Есть сотрудники, которые усыновляют детей, помогают другим, но это дело каждого. Компания оказывает помощь сотрудникам в индивидуальном порядке, если это требуется». (Из материалов экспертного опроса).

Таким образом, в ходе исследования зафиксировано разнообразие форматов и практики внутренней и внешней социальной ответственности компаний и предприятий г. Краснодара в отношении молодых специалистов в возрасте от 30 до 35 лет. В большей степени она направлена на развитие кадрового потенциала компаний и реализацию интересов данной категории молодежи, в меньшей степени – на прямое участие как самих компаний, так и охваченной исследованием молодёжи в социально-экономическом развитии территорий города. В этом отношении потенциал социальной ответственности бизнеса используется недостаточной степени.

2 Отношение и вовлеченность молодёжи в практики социальной ответственности

Пересекающейся сферой интересов работающей молодежи и их работодателей является личностное и профессиональное развитие ее сотрудников. Работодатели данное направление деятельности оценивают через систему корпоративных мероприятий, направленных на обучение сотрудников для успешной реализации ими профессиональных задач и профессионального роста. Молодые сотрудники, отмечая высокую степень значимости создания условий компанией/предприятием по их профессиональному обучению, подчеркивают необходимость приобретения ими гибких надпрофессиональных навыков, развития лидерского потенциала, которые формируются за пределами производственных задач. При этом определенная часть работающей молодежи (преимущественно корпоративных структур) интерпретирует вклад компании в их обучение как неотъемлемую составляющую корпоративной политики, тогда как руководители оценивают данные практики как часть внутренней социальной политики, направленной на развитие персонала.

Практики вовлечения молодых сотрудников в волонтерство и проекты социальной направленности могут способствовать не только личностному и профессиональному развитию, но и укреплению внутрикорпоративных межличностных связей на предприятии, социального капитала персонала. По мнению сотрудников, важным мотивирующим стимулом для их социальной активности могут стать разделы в персональном профессиональном портфолио и критерии для оценки их потенциала карьерного продвижения, связанные опытом и навыками реализации проектов социальной направленности.

Потребности и интересы молодежи 30-35 лет, выступившей в качестве объекта социологического исследования, разнообразны, что объясняется многообразием социальных статусов молодого человека, позициями,

занимаемыми в структуре семейных, рабочих отношений и др., но можно говорить о некоторых общих тенденциях смещения вектора внимания данной категории молодежи со сферы образования и развлечений к сфере формирования семьи, обустройства дома и задач получения стабильного достойного дохода.

Сравнивая себя с представителями других категорий молодежи, 30-35-летние отмечают, что с возрастом актуализируются личностные качества, характерные для взрослого человека:

– *«Больше ответственности. Когда ты до 30, то ты еще больше в детстве каком-то, более беззаботный, ты не так сильно думаешь, что тебе нужна там квартира или машина, а когда у тебя уже появляются дети, которых нужно обеспечивать, это совсем другое».* (Из материалов фокус-группы).

– *«У нас есть семьи, дети, обязательства, и мы не можем позволить себе быть такими, может быть, инфантильными, как нынешняя молодежь».* (Из материалов фокус-группы).

– *«Мы думаем о том, что будет завтра, в то время как нынешняя молодежь живет сегодняшним днем. Они думают: «Я буду классным блогером, известным, популярным», но они не думают, что придет 30 лет, и они будут никому не интересны, будут новые мальчики и девочки, технологии».* (Из материалов фокус-группы).

Необходимость решать не только свои проблемы, но и думать о семье и детях и удовлетворять их потребности одновременно с прекращающейся финансовой помощью родителей связывает молодых людей этого возраста с постоянным источником дохода. Участники фокус-группового исследования отмечают большую по сравнению с другими категориями молодежи финансовую стабильность, но эта возможность обеспечивать себя и свою семью делает 30–35-летних более связанными с работой и зависимыми от институтов, обеспечивающих постоянных доход:

– «Я считаю, что молодежь, которая младше, она более мобильная, они легче меняют работу. Мы в этом отношении более постоянные, устроились в одно место и работаем. Им определенно легче, они устроились в одно место, поработали два-три месяца, если что-то не понравилось, уволились. Хотя бывает, что до 30 лет у людей тоже есть дети, но они более решительные». (Из материалов фокус-группы).

Это категория молодежи, которая может уже говорить о своих достижениях – в работе, в обеспечении себе достойного уровня жизни:

– «30–35-летние – это реализаторы. Они уже достигли того возраста, когда они начинают реализовать свои амбиции, идеи и так далее. Соответственно, от круга общения зависит, кем ты себя окружаешь. Вот в моем кругу это люди, которые уже являются реализаторами. Кто-то чего-то уже достиг, кто-то уже начинает достигать того, что запланировал». (Из материалов фокус-группы).

Также общими предпосылками формирования потребностей и интересов данной категории молодежи (отношение к семье, работе) стали особенности социально-экономического развития страны и региона, те условия, в которых жили молодые люди в подростковом возрасте:

– «...на нас оказали влияние 90-е: то, что многие люди (я не могу даже сказать это за себя, меня это не коснулось, но тем не менее) росли в ситуации, когда родителям некогда было заниматься их воспитанием, потому что они были вынуждены заниматься зарабатыванием денег, как-то выживать в эти тяжелые времена. Поэтому дети росли самостоятельно, какими-то сорняками, впитывали, что могли. Помимо этого, на нашу раннюю молодость (20 плюс), приходились многие кризисы – 2004, 2008, 2012 годов, – которые тоже не могли остаться без внимания и формировали некоторую нестабильность». (Из материалов фокус-группы).

Вынужденная самостоятельность в решении своих проблем в детском возрасте, достаточно благоприятные социально-экономические условия жизни 2000-ых годов, на которые приходилась юность этой категории

молодежи, периодические кризисы, отмеченные участниками фокус-групп (достаточно значимые для социально-экономического положения и политической обстановки в стране, но в то же время не являющиеся потрясениями) являются благоприятными условиями для формирования целеустремленной (в плане обеспечения определенного экономического благополучия) и ответственной за себя и свое ближнее окружение личности, ставящей на первое место свои интересы и интересы своей семьи:

– *«Мы уже состоявшиеся личности, мы понимаем свои цели, и чего мы хотим, у нас чаще всего уже есть семьи, и мы просто радуемся жизни».* (Из материалов фокус-группы).

– *«Появляются цели где-то более усердно стремиться и добиваться результатов».* (Из материалов фокус-группы).

Важно понимать, что, отвечая на вопросы исследователей, участники дискуссий говорили о своем опыте и опыте молодых людей, занимающих такое же, как и они, положение, о своих потребностях и интересах, о своем видении проблем, которые приходится решать. Но одна участница отметила, что есть и другие представители их поколения – с другими интересами, жизненными установками и приоритетами:

– *«Наше поколение все-таки настолько разношерстное в виду того, что мы родились на стыке двух поколений. У нас есть и карьеристы, и мамочки в декрете, которые сидят, я думаю, рукодельничают. Есть люди, которые отправляются куда-то в путешествие, говорят: «Моя жизнь состоит только в том, чтобы путешествовать, я никого не хочу видеть, не хочу заводить какие-то семьи». Есть люди, которые бесконечно потребляют контент, чему-то учатся, есть кто-то, кто просто наблюдает за этим. Мне кажется, все-таки в нашем поколении нет такой общности, как в предыдущих. Там были четкие границы, что ты заканчиваешь школу, ты идешь в институт, потом в таком-то возрасте ты начинаешь жить семейной жизнью, у тебя рождается один ребенок, второй, ты становишься в очередь на квартиру, получаешь ее...».* (Из материалов фокус-группы).

Потребности и интересы всегда порождают запросы – адресованные себе, окружению, государству, другим институтам. У этой категории молодежи актуализируется запрос на стабильность: *«появляется соответственно и боязнь что-то изменить, потому что есть какой-то груз ответственности, который тебя держит в рамках, и боязни чего-то нового, ведь опять же есть какие-то обязательства, который тебя сдерживают».* (Из материалов фокус-группы).



Рисунок 6 – Каковы ваши обязанности перед обществом?

Это касается и характеристик их положения и положения их семей, а также актуален запрос на стабильность в области социально-экономического и политического развития государства:

– *«Стабильности хотелось бы от государства. В частности, в своей безопасности, хотелось бы уверенности в завтрашнем дне».* (Из материалов фокус-группы).

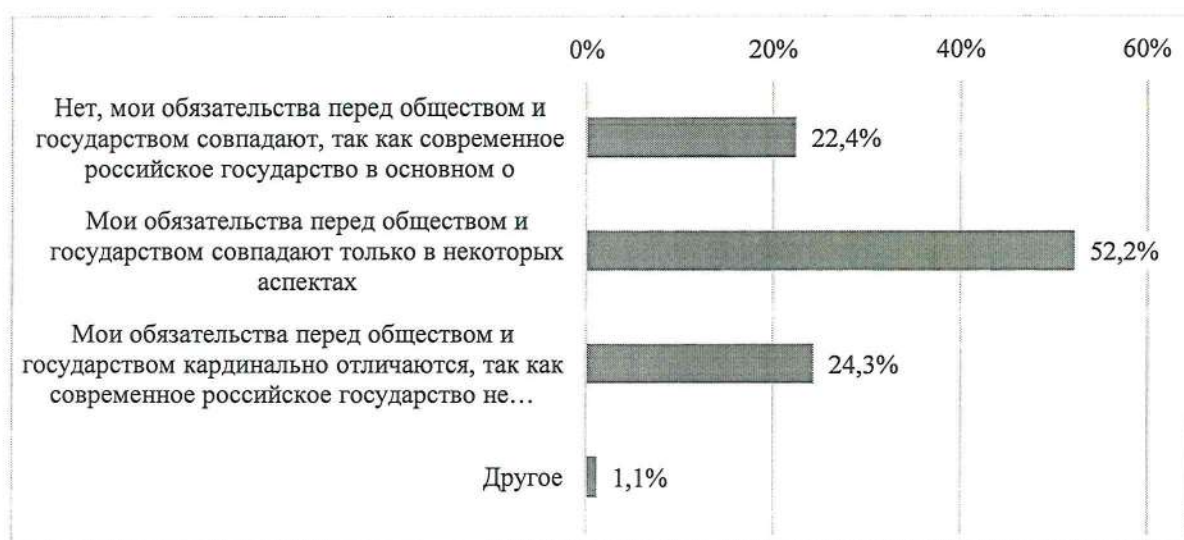


Рисунок 7 – Как вы считаете, ваши обязанности перед обществом и государством отличаются?

Можем говорить о картине мира, которая сложилась у 30–35-летних под влиянием обозначенных обстоятельств, имеющая в центре своих ценностей и приоритетов свою личность и свои потребности и интересы:

– *«Потребность, наверное, одна в таком возрасте, это либо карьерное продвижение, либо развитие в какой-то другой области. Понимаешь, что это какое-то промежуточное время, главное самое в жизни – между 30 и 40 годами. Пока у тебя есть энергия и запал чем-то интенсивно заниматься, можно продвинуться по карьерной лестнице. Завести семью, детей. Понятно, что дальше это будет уже более проблематично, если ты эту стадию не пройдешь, первую так сказать. Потребности, наверное, у всех одни – доход, семья, развитие своих навыков, чтобы ещё больше приносить себе доходов, удовлетворения от своей работы».* (Из материалов фокус-группы).

Единственное, что может оказаться выше индивидуальных потребностей молодого человека (но не потребностей в саморазвитии, а, например, потребностей, связанных с увлечениями и хобби), это интересы его семьи:

– *«...есть ряд таких вещей, которые ты сначала должен реализовать. Это что-то основное – быт, охрана и здоровье своей семьи. Пока ты всё это*

организовал, у тебя на творчество может просто не остаться времени, либо финансов». (Из материалов фокус-группы).

– «Мои главные интересы – это путешествовать, но в основном время уходит на работу и на развитие моего ребёнка. Дополнительные занятия, разнообразные кружки, развитие, также нужно время поговорить, чтобы своего ребёнка подготовить к этой жизни и в дальнейшем сделать достойным человеком». (Из материалов фокус-группы).

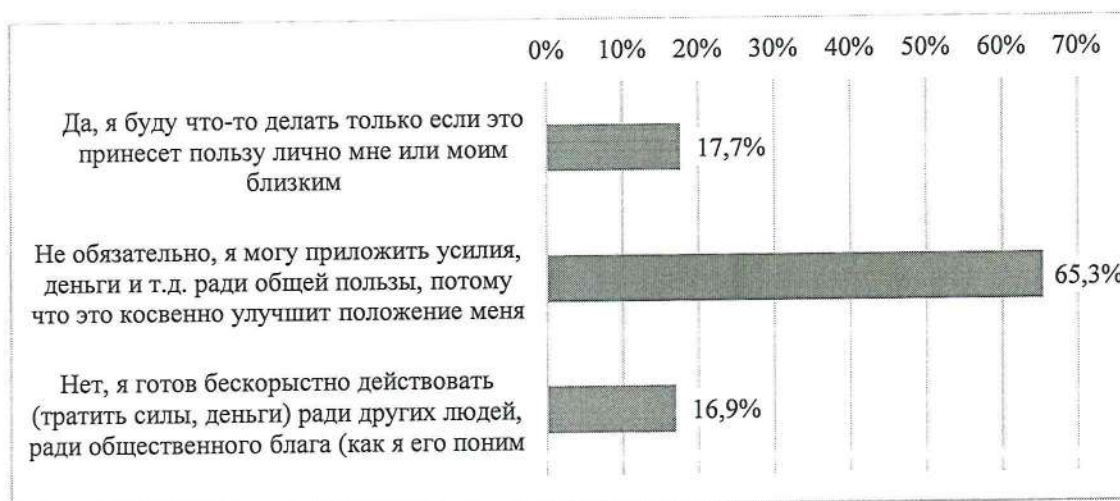


Рисунок 8 – Должны ли ваши действия приносить пользу лично вам?

Сопутствующей проблемой такого восприятия своих интересов в контексте развития общества является некоторое противопоставление себя, своей семьи и общества:

– «В моем случае, это также страхи за своего ребёнка, и очень много проблем, если наблюдать за людьми, которые ведут себя неадекватно и невоспитанно. В городе люди очень озлобленные, и общий уровень культуры упал. Мало кто занимается саморазвитием и воспитанием своих детей. У меня страх, что мой ребёнок будет жить в неадекватном обществе. Это моя главная боязнь». (Из материалов фокус-группы).

Также особенности социализации и обстановка, которая окружала молодых людей в их детстве и юности сформировали такие важные качества личности, как уверенность в себе, своих силах и запрос на развитие:

– «...существуют и достаточно ясные какие-то цели и выявленные проблемы, ты понимаешь, чего не хватает для развития, ты уже понимаешь куда двигаться, чтобы это преодолеть и достигнуть результата». (Из материалов фокус-группы).

Участники фокус-группового исследования, работающие в крупных и средних компаниях, принимают как должное все блага, которые относятся к внутренней корпоративной социальной политике, направленные на развитие кадров и улучшение их социально-экономического положения. Также они готовы включаться в проекты компаний, относящиеся к внешней социальной политике бизнеса, и часто – быть инициаторами данных проектов.

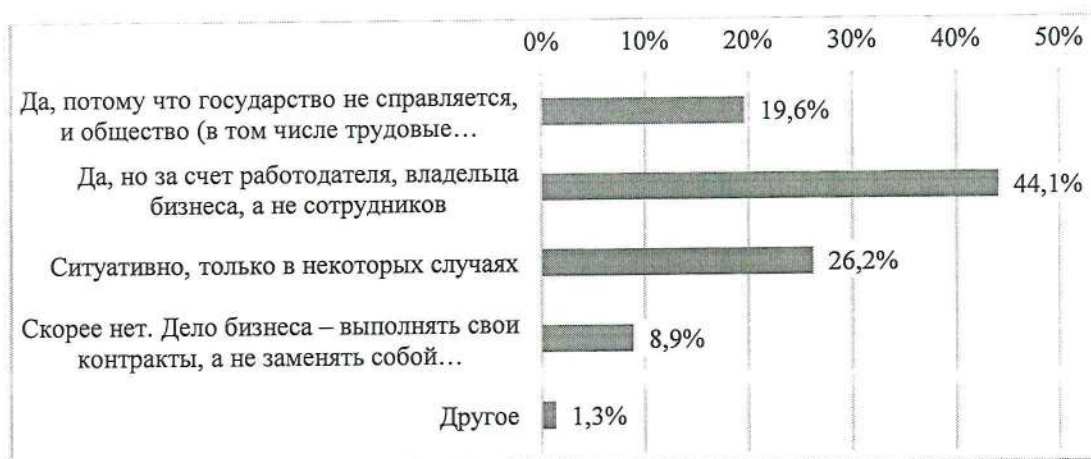


Рисунок 9. Должен ли бизнес заниматься социально значимыми проектами?

У молодых людей 30–35 лет есть запрос на участие государства в обеспечении их достойного уровня жизни – в вопросах реализации социальной политики. Это меры, направленные не только на развитие (система образования и воспитания), но и меры, поддерживающие определенный уровень благосостояния (льготы, выплаты и т.п.):

– «Вы знаете, наверное, скорее всего все начинается с семей, но все начинается немного выше, поэтому хотелось бы, чтобы приняли участие образование. Так как мы видим, что год за годом это не решается, накапливается, нужно чтобы кто-то немножко повлиял... чтобы они

«государство, система образования» в это включились, чтобы показывали, что хорошо, а что плохо». (Из материалов фокус-группы).

– «Плюс правоохранительные какие-то органы, потому что сейчас обесценилось слово взрослого человека, не поругать, не накричать, потому что сразу же против этого взрослого человека будут возбуждены какие-то уголовные дела по причине обиды ребенка, даже без физического воздействия. Просто устно сделанное замечание может перерасти в административное или уголовное дело».

– «Если были бы какие-то социальные вычеты или страховки на частное лечение, или компенсации какие-то...». (Из материалов фокус-группы).

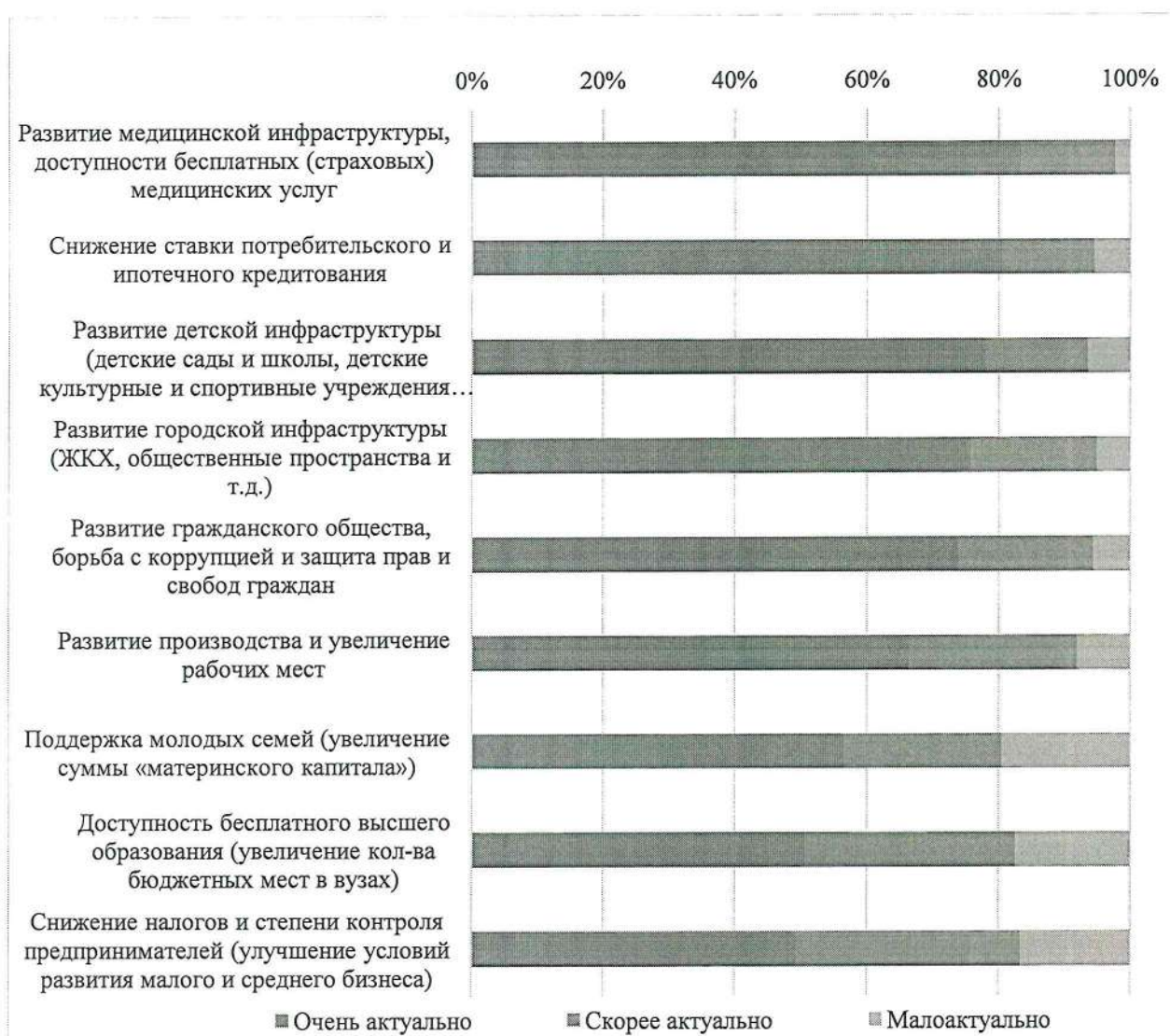


Рисунок 10 – Наиболее актуальные вопросы, требующие решения на государственном уровне

Интересен вывод одного из участников фокус-группы о бенефициарах предпринимаемых мер государством по снижению бюрократической нагрузки и упрощению взаимодействия граждан и государственных органов в вопросах предоставления государственных услуг:

– «Сейчас и так уже стало удобно в плане бюрократии, появились госуслуги, налоговая, можно не выходя из дома переделать кучу дел, когда раньше тебе нужно было ездить по всему городу и стоять в очередях. Это плюс для государства». (Из материалов фокус-группы).

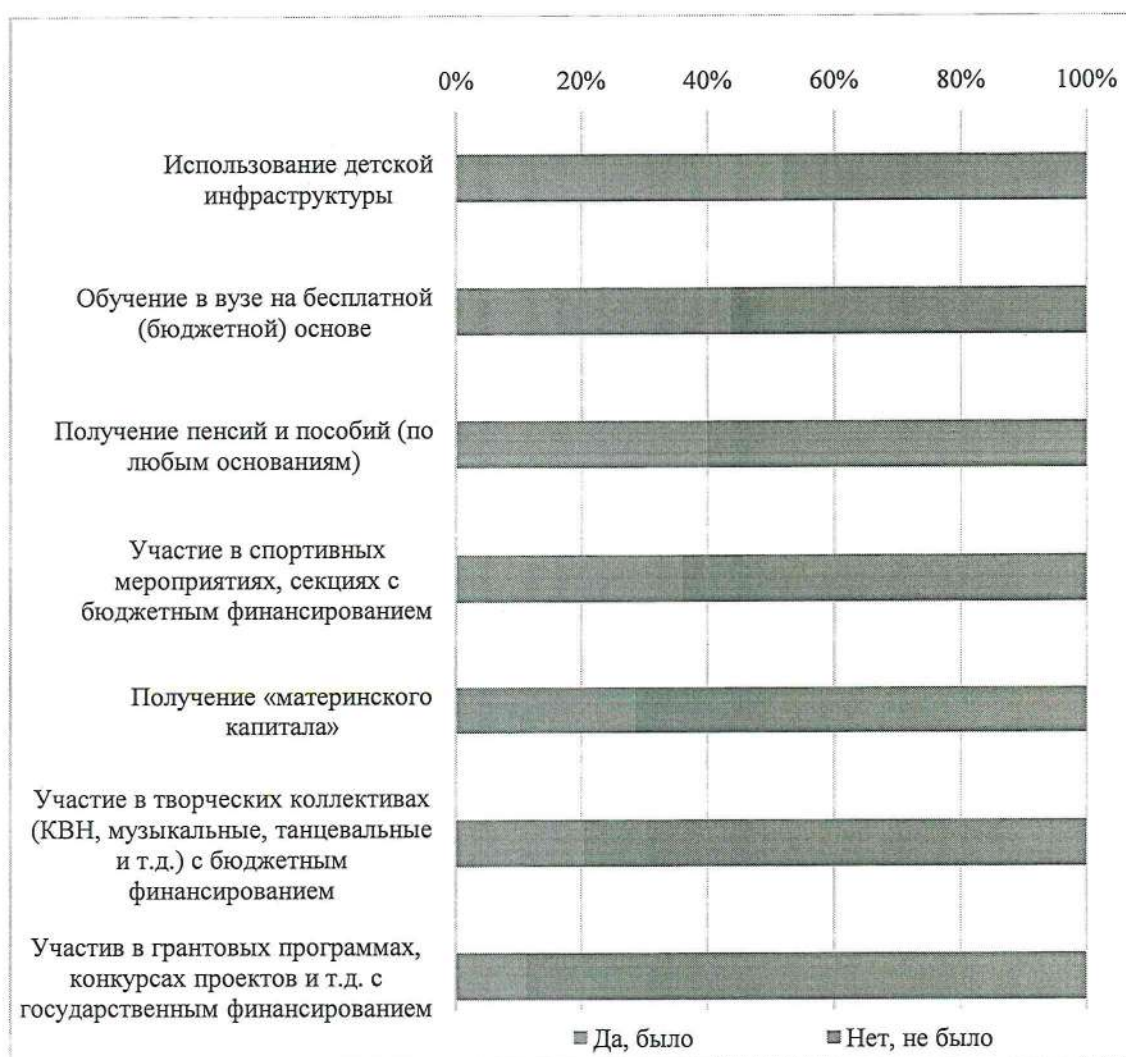


Рисунок 11 – Блага, получаемые молодежью от государства

Компании, в которых работают молодые люди, – это главный субъект, которому адресован запрос на профессиональное саморазвитие молодежи. Наблюдается некоторое противоречие между представлениями о предпринимаемых мерах компаний в данной сфере: по мнению руководителей предприятий, высказанному в рамках интервьюирования (второй части настоящего исследования), компании обеспечивают в рамках реализации внутренней корпоративной социальной политики профессиональный рост и развитие молодых сотрудников, сами же молодые сотрудники на фокус-группах обозначили явную потребность в программах профессионального развития. Руководители компаний чаще всего рассматривают возможными только внутренние программы профессионального развития, молодые сотрудники хотели бы принять участие в освоении различных программ, в том числе, реализованных другими институтами – образовательными организациями, НКО, другими компаниями.

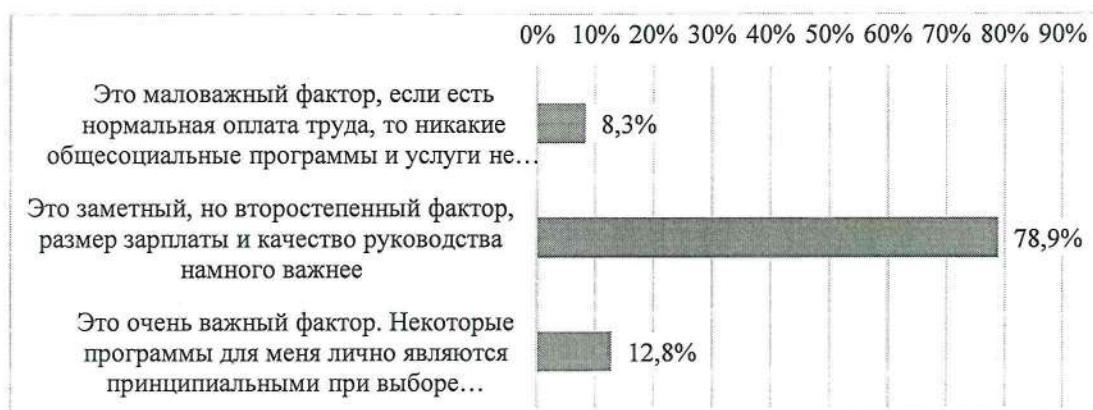


Рисунок 12 – Влияние программ, услуг, возможностей, предоставляемых молодежи, на отношение к работодателю

Еще одним моментом, который интересовал исследователей, было отношение молодежи к проводимой социальной политике и видение своего участия в этой работе. Участники фокус-групп считают, что помощь социально незащищенным слоям населения – это задача государства, и важно, чтобы эта помощь доходила до тех, кому предназначается. Молодые люди

часто высказывали недоверие к благотворительным фондам, занимающимся благотворительностью:

– *«А так, получается, у нас идет сбор средств с населения, и вот тут уже начинаешь думать, дойдут ли здесь адресно деньги на то, чтобы туда действительно купили вещи... Я считаю, что это ровно задача государства».* (Из материалов фокус-группы).

Молодые участники исследования демонстрируют эмоциональный компонент просоциального поведения и говорят о необходимости инклюзивных проектов, и, что самое ценное, о готовности помогать людям, испытывающим неудобства в комфортных для большинства жителей Краснодарского края местах.

– *«Вот, например, инвалиды. Дома в центре два-три этажа, они не оснащены пандусами, лифтами, и люди просто вынуждены сидеть дома. И мы, когда их не видим, думаем, что их нет, но они естественно есть. Очень неудобно устроен город, да он постоянно меняется, добавили много новой инфраструктуры, где-то озвучили светофоры, сделали пандусы для съездов на дорожки, но самую объективную оценку, наверное, может дать только человек, который реально не видит, не слышит или не может ходить. И только он может объяснить и рассказать о неудобствах, с которыми он ежедневно сталкивается. У дома, например, есть пандус, но он сделан под углом 60 градусов, на уровне 3 метров длины, и я понимаю, что чисто физически не может инвалидное кресло спускаться при таких условиях, не сможет заехать назад. Но я понимаю, что на уровне подъезда своего, если у вас есть инвалиды, это можно сделать самим, не ждать помощи от государства, писать во все инстанции намного дольше, чем купить материал, и коллективно в субботник сделать так, чтобы этому человеку было удобно и комфортно».* (Из материалов фокус-группы).

Многие участники фокус-групповых дискуссий высказывались о готовности принимать участие в благотворительных акциях и мероприятиях и рассказывали о своем участии и участии знакомых в подобных мероприятиях:

– «Да, знакомые волонтерами на спортивных мероприятиях выступают, это все упирается, семья, дети, но если есть свободное время, почему нет, если ты одинокий на данный момент, то можно, а если куча забот, то там не до волонтерства и какой-то общественной деятельности, скорее всего, но опять же, мы говорили, люди разные может кому-то это интересно, в том числе имея семью, детей, может быть даже их привлекают». (Из материалов фокус-группы).

– «Мы с друзьями обычно под новый год участвуем в «Елке желаний», сейчас она уже не в таком формате проходит, подарки детям сиротам, снимаешь в торговом центре с елки какой-то кружечек, где написано, идешь в магазин, покупаешь, кладешь в общую корзину, сейчас это в электронном формате сделано, у меня очень много друзей, которые в этом участвуют, и я соответственно тоже. Ещё отправляем на СВО деньги, сборы, которые проводят». (Из материалов фокус-группы).

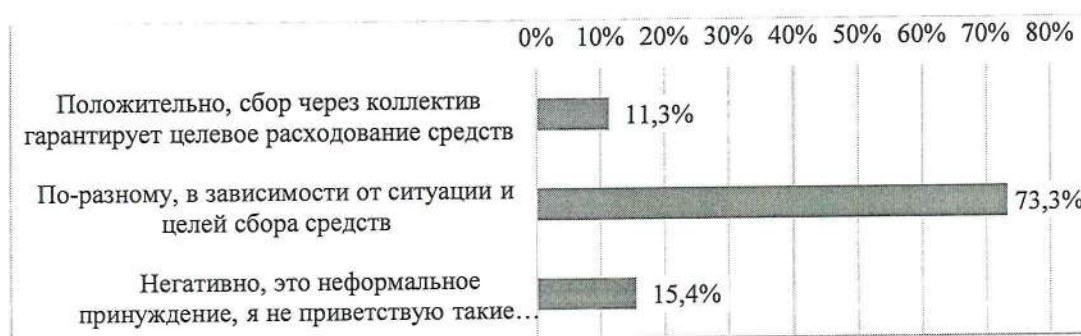


Рисунок 13 – Оценка практик сбора средств на социальные инициативы через трудовой коллектив

Еще один вопрос, который важен для исследования, это осведомленность молодежи о мерах грантовой поддержки. Молодые люди – участники фокус-групп чаще всего говорили, что не знают о мерах грантовой поддержки – о деятельности фондов, о губернаторских и федеральных грантах, а те, кто знает, никогда не участвовал в этих конкурсах, аргументируя это сложностью написания заявок. Но нужно заметить, что участники фокус-групп – это работающая молодежь, по большей части занимающаяся достаточно

высокие позиции в компаниях, а адресатами таких мер поддержки являются другие представители данной категории молодежи.

О существовании органов по работе с молодежью участники дискуссии осведомлены, но мало что знают о них и их деятельности:

– *«Мы знаем. Но, кажется, что эти органы больше ориентированы на студенческую молодежь».* (Из материалов фокус-группы).

– *«Я застала это <деятельности органов по делам молодежи> в 11 классе, когда только начало зарождаться это и пропагандироваться, тогда только начало это было. Но сейчас это же никак нас не касается, в принципе. По крайней мере нас это не затрагивает, нашу возрастную категорию».* (Из материалов фокус-группы).

Но в то же время 30-35-летние высказывают свою заинтересованность потенциальными мероприятиями, которые могут им предложить органы по молодежной политике:

– *«Какие-то, возможно, мероприятия организационные, дискуссии, какие-то мастер-классы. Это было бы интересно по какому-то направлению. Опять-таки... важно просто доносить, а там уже человек разберется, интересно ли ему это или нет».* (Из материалов фокус-группы).

Таким образом, можно отметить, что молодежь исследуемой возрастной категории в меньшей степени охвачена мероприятиями молодежной политики, чем младшие возрастные группы. Информированность и участие в событиях, финансируемых органами по работе с молодежью, находится на низком уровне. Своё будущее развитие и успехи, равно как и участие в общественно полезной деятельности, молодые специалисты в большей степени связывают с работодателями или личными усилиями, нежели чем с деятельностью государственных и муниципальных структур власти и управления.

3 Влияние корпоративной социальной ответственности в отношении молодёжи от 30 до 35 лет на социально-экономическое развитие г. Краснодара

Как уже отмечалось, в числе отобранных компаний и предприятий, в которых проводилось исследование, были представлены бизнес-структуры крупного бизнеса – федеральные сетевые и региональные, а также среднего бизнеса. Проведённый анализ позволил установить различия в степени и масштабах влияния проводимой ими политики социальной ответственности в отношении молодых специалистов на социально-экономическое развитие г. Краснодара. Основные результаты исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Корпоративная социальная политика бизнеса и молодёжь в социально-экономическом развитии г. Краснодара

	Компании и предприятия, не реализующие корпоративную социальную политику	Компании и предприятия, ведущие отдельные проекты в рамках корпоративной социальной политики	Компании и предприятия с сильной корпоративной социальной политикой
Формирование сознания молодёжи в части социальной ответственности и просоциального поведения	На формирование сознания молодёжи в части социальной ответственности влияют факторы, не связанные с деятельностью компании	По причине включенности в социальные проекты компании небольшого количества сотрудников можно говорить об индивидуальном просоциальном поведении	Формируется корпоративное сознание с высокой степенью социальной ответственности и просоциальное поведение

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
<p>Частные инициативы молодежи (волонтерство, помощь детским домам, помощь приютам для животных, экологические акции)</p>	<p>Остаются проектами отдельных лиц, которые собирают вокруг себя группы неравнодушных коллег, готовых оказать материальную помощь и использовать свое нерабочее время для реализации своих инициатив</p>	<p>Частные инициативы молодежи становятся корпоративными в случае их вписывания в общую концепцию выбранной тематики социальных проектов компании</p>	<p>Отдельные частные инициативы встраиваются в крупные проекты компании, получают новое развитие и становятся частью корпоративной социальной политики, могут стать новым направлением корпоративной социальной политики компании</p>
<p>Взаимодействие с другими субъектами, реализующими социальные проекты</p>	<p>Конкурсы профессионального мастерства, хакатоны – интерес бизнеса связан с поиском новых кадров</p>	<p>НКО – интерес связан с реализацией совместных проектов (обычно сотрудничество носит длительный характер)</p>	<p>СМИ – интерес связан с продвижением позитивного образа компаний; НКО – интерес связан с реализацией совместных проектов</p>
<p>Влияние на развитие территорий</p>	<p>Единичные акции, субботники, инициированные, как правило, работниками в их свободное время</p>	<p>Субботники, инициативы по благоустройству территории в случае приоритетности данных проектов для бизнеса</p>	<p>Различные по масштабу проекты обустройства территорий</p>

Окончание таблицы 1

1	2	3	4
Приоритетные формы взаимодействия органов по делам молодежи и бизнеса	Тренинги для молодежи по формированию мягких навыков и просоциального сознания и поведения	Организация площадок для обмена опытом реализации социальных проектов бизнеса для масштабирования социально ориентированных практик	Конференции для изучения и трансляции опыта реализации лучших проектов

На основе проведенного анализа документов, отражающих практики социальной ответственности компаний и предприятий, работающих на территории г. Краснодара, в отношении молодых специалистов в возрасте от 30 до 35 лет удалось выявить наличие/отсутствие и направленность внутренней и внешней социальной ответственности, а также отражения достигнутых результатов в корпоративной отчетности. Полученные результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Политика социальной ответственности компаний и предприятий г. Краснодара: внутренняя и внешняя направленность

	Благотворительная деятельность	Корпоративные социальные программы	Социальные инвестиции	Наличие специализированных структурных подразделений/специалистов по реализации практик корпоративной социальной ответственности	Наличие социальной отчетности компании	Источник информации
1	В ООО «Газпром добыча Краснодар» благотворительная деятельность осуществляется на основе общих принципов ПАО «Газпром» (возрождение духовных и национальных ценностей, поддержка культуры, науки и	Молодежь ООО «Газпром добыча Краснодар» ежегодно организует поздравления ветеранов Великой Отечественной войны с праздником Великой Победы, а также принимает	В ООО «Газпром добыча Краснодар» действует Совет молодых ученых и специалистов, раз в два года проводится научно-практическая конференция, на которой молодые сотрудники выступают с докладами на актуальные для предприятия темы. Для новых молодых сотрудников в целях знакомства с деятельностью предприятия в проводятся		Социальная отчетность ООО «Газпром добыча Краснодар» размещается на официальном сайте и включает раздел социальной ответственности и охраны природы.	https://krasnodar-dobycha.gazprom.ru/social/

<p>образования, содействие научно-техническому прогрессу, пропаганда здорового образа жизни, участие в реализации ключевого социального проекта «Газпром — детям», нацеленного на поддержку детей и юношества). Благотворительная помощь направляется на лечение детей по запросу детских фондов и частных лиц, адресные выплаты частным лицам, укрепление материально-технической базы детских образовательных</p>	<p>участие в традиционном марше 9 мая в парке им. 30-летия Победы в городе Краснодаре в рамках корпоративных праздничных мероприятий.</p>	<p>обзорные экскурсии на производственные объекты. Традиционно проводится турнир по спортивной игре «Что? Где? Когда?», объединяющий молодежные команды предприятия, сборные местных школ и вузов. Для работников предприятия на базе спорткомплекса в поселке Южном организовываются спортивные секции по волейболу, мини-футболу, баскетболу, настольному теннису, занятия в тренажерном зале под руководством профессиональных тренеров. Организованы бесплатные спортивные секции для детей сотрудников, а также детей жителей поселка Южного и близлежащих районов.</p>		
---	---	--	--	--

<p>учреждений, помощь инвалидам и т.д. Например, помощь Краснодарской краевой благотворительной общественной организации «Открытая среда» на реализацию реабилитационных мероприятий для детей-аутистов (апрель, 2023), благотворительная помощь Краснодарской краевой общественной организации содействия охране окружающей среды «Чистая Среда». на приобретение специализированног</p>		<p>Ежегодно экологи компании проводят экоуроки и другие экологические мероприятия для школьников</p>			
---	--	--	--	--	--

о оборудования (февраль, 2023).					
<p>2 Благотворительная деятельность в ПАО «Россети Кубань» осуществляется на основании Положения о порядке формирования и использования фонда спонсорской поддержки и благотворительности и ПАО «Россети Кубань», утвержденно Советом директоров Общества, и регламента оказания благотворительной помощи в ПАО «Россети Кубань». Благотворительная деятельность является составляющей</p>	<p>ПАО «Россети Кубань» в целях создания благоприятного социально-психологического о климата ежегодно реализуются корпоративные и социальные мероприятия. Для развития и поддержания здорового образа жизни ПАО «Россети Кубань» проводит физкультурно-оздоровительную работу и развивает массовые виды спорта среди</p>	<p>Чемпионат профессионального мастерства ПАО «Россети» «Молодые профессионалы» по методике WorldSkills. Молодежный кадровый резерв. Формируется из числа молодых специалистов не старше 35 лет, имеющих высокий потенциал к развитию и мотивацию на карьерный рост в Обществе. Составы молодежных кадровых резервов Общества ежегодно обновляются, планы развития для молодых специалистов включают участие персонала в обучающих программах, тематических тренингах, направленных на личностный рост и развитие компетенций, отраслевых</p>		<p>Социальная отчетность компании ПАО «Россети Кубань» размещается на официальном сайте, в разделе устойчивое развитие</p>	<p>https://rosseti-kuban.ru/otchetnost kompanii/sotsialnaiayapolitika/</p>

<p>частью корпоративной стратегии и позиционирует Общество как социально ответственную компанию. Компанией реализуются благотворительные проекты, волонтерские акции; работники Компании принимают участие в акциях, приуроченных ко Всемирному дню донора крови, Дню защиты детей, Новогодней акции «Елка желаний» и др.</p>	<p>работников, обеспечивая им доступ к спортивной инфраструктуре, организуя тренировки и соревнования. С этой целью на территориях структурных подразделений филиалов ПАО «Россети Кубань» сооружены спортивные площадки и спортивные уголки. Ежегодно, начиная с 2000 года, проводится Спартакиада энергетиков ПАО «Россети Кубань» по</p>	<p>всероссийских и региональных конференциях, молодежных форумах с целью своевременного ознакомления с передовым опытом работы компаний электросетевого комплекса. Мероприятия молодежной политики Общества реализуются по трем ключевым направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ранняя профессиональная ориентация школьников; • практикоориентированная подготовка кадров в образовательных организациях среднего профессионального и высшего образования; • развитие молодых специалистов — работников Компании. <p>Компания проводит комплексную профориентационную</p>		
---	---	---	--	--

	<p>шести видам спорта: волейболу, мини-футболу, гиревому спорту, настольному теннису, шахматам и легкой атлетике. Ежегодно Обществом утверждается план проведения корпоративных и социальных мероприятий ПАО «Россети Кубань», которым предусмотрена организация различных культурно-массовых мероприятий и проведение конкурсов,</p>	<p>работу со школьниками, включающую организацию дней открытых дверей и ознакомительных экскурсий на объекты филиалов Общества, проведение силами персонала тематических уроков в школах, проведение корпоративных целевых мероприятий. В целях подготовки профессиональных кадров для обеспечения перспективных кадровых потребностей проводится Всероссийская олимпиада школьников Группы компаний ПАО «Россети» — уникальная возможность испытать себя и познакомиться с актуальными проблемами и направлениями развития энергетики, решая необычные и интересные задачи.</p>			
--	---	--	--	--	--

	<p>позволяющим объединять и сплачивать коллектив Общества, повышая тем самым внутрикорпоративную культуру. С целью привлечения детей сотрудников ПАО «Россети Кубань» к популяризации профессиональной энергетической отрасли в Обществе проводятся конкурсы среди детей сотрудников Общества: «Дети рисуют энергетику»,</p>	<p>Профориентационная работа со школьниками ведется в целях формирования у них интереса к энергетике, содействия их поступлению в вузы и ссузы по профильным направлениям. По состоянию на 31 декабря 2022 г. действовало 40 соглашений о сотрудничестве с образовательными организациями в регионе присутствия Компании, в числе опорных вузов-партнеров — Кубанский государственный аграрный университет и Кубанский государственный технологический университет. Основными направлениями сотрудничества с вузами и ссузами являются целевое обучение, практикоориентированная</p>			
--	--	--	--	--	--

	<p>«Электроша ищет таланты». В соответствии с коллективным договором в рамках социального пакета работникам Общества оказывается материальная помощь в связи с рождением ребенка, регистрацией брака, погребением близких родственников, при уходе на пенсию, в связи с тяжелым материальным положением (экстренный случай),</p>	<p>подготовка, профорientационная работа, организация работы студенческих отрядов. К основным направлениям подготовки в рамках целевого обучения относятся «электроэнергетика и электротехника», «агроинженерия» — специализация «электротехнологии и электрооборудование», «информационные системы и технологии». Для участников студенческих отрядов, в целях погружения в профессию и формирования у них практических навыков, Компания реализовала блок мероприятий, в числе которых — обучение рабочим профессиям на базе корпоративного учебного</p>		
--	--	--	--	--

	<p>многодетным семьям, а также семьям в случае гибели работника. Также выплачиваются компенсации на содержание детей в детских дошкольных учреждениях и др.</p>	<p>центра, подготовка и сдача профессионального экзамена для получения квалификации электромонтера по эксплуатации приборов учета третьего разряда. Для проверки знаний и полученных навыков для студентов проведены соревнования профессионального мастерства по данной компетенции. Для развития управленческих и профессиональных компетенций организованы практические тренинги и семинары.</p> <p>В целях развития компетенций молодых специалистов Общества в сфере проектной деятельности и реализации лучших практик, содействия формированию</p>		
--	---	---	--	--

			<p>межкорпоративных сообществ десять работников Компании в 2022 г. стали участниками Международного инженерного чемпионата CASE-IN (Лиги молодых специалистов) и Форума сообществ молодых специалистов «Форсаж».</p> <p>Для привлечения молодых специалистов и формирования кадрового резерва «Магнит» сотрудничает с ведущими учебными заведениями Российской Федерации: КубГУ, КубГТУ, КубГАУ, КубГМУ, ИМСИТ, КИПО, ККЭЦ, РУК, Финансовым университетом при Правительстве РФ, СПбГЭУ и РЭУ им. Плеханова</p> <p>Запуск новых факультетов Корпоративной академии и образовательных программ в целях обеспечения</p>	<p>Департамент по корпоративным отношениям и устойчивому развитию бизнеса ПАО «Магнит»</p>		<p>Социальная отчетность компании ПАО «Магнит» размещается на официальном сайте, в разделе устойчивое развитие</p> <p>https://www.magnit.com/ru/sustainable-development/our-approach/</p>
<p>3 Основным документом на основе которого проводятся мероприятия выступает «Политика благотворительной, спонсорской, волонтерской деятельности ПАО «Магнит»». Для поддержки незащищенных слоев населения «Магнит» развивает партнерство с</p>	<p>Помимо материального вознаграждения «Магнит» предоставляет работникам широкую систему льгот и мотивационных программ, включая дополнительные медицинские сервисы для сотрудников (телемедицина, врачебные</p>					

<p>благотворительными фондами в регионах, а также проводит совместные благотворительные и волонтерские акции. С 2020 г. поддерживается образовательный проект «Добрый заяц», направленный на формирование инклюзивной среды посредством обучения сотрудников сферы услуг и торговли навыкам общения с людьми, имеющими особенности здоровья. Благотворительный проект «Продукты в помощь» ежегодно проводится в Компании</p>	<p>консультации и второе мнение от специалистов медицинских компаний-партнеров), расширенные программы ДМС и существенно улучшенное наполнение программ страхования. Ежегодный старт корпоративных волонтерских выездов в приюты для бездомных животных Особое место в компании занимает система нематериальной мотивации</p>	<p>дополнительного профессионального обучения сотрудников.</p>		
--	---	--	--	--

<p>совместно с благотворительным фондом «Русь». В 2021 г. «Магнит» запустил Программу по развитию корпоративного волонтерства до 2025 г.. В рамках программы были определены четкие количественные цели на каждый год, мероприятия и инициативы по их достижению, а также коммуникационная стратегия по поддержке реализации программы и продвижению мероприятий.</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>4</p> <p>ПАО «НК «Роснефть»</p> <p>Основным документом на основе которого проводятся мероприятия выступает Положении «Порядок осуществления благотворительной деятельности». Компания с уважением относится к культурному наследию, национальным традициям и ценностям, поддерживает просветительские проекты, направленные на их сохранение.</p>	<p>ПАО «НК «Роснефть» рассматривает жизнь и здоровье работников как высшую ценность, для обеспечения которой на постоянной основе реализуются мероприятия по следующим направлениям: -программы страхования; -корпоративная диспансеризация; - санаторно-курортное, реабилитационно - восстановление е лечение и оздоровление.</p>	<p>Система работы с молодежью охватывает три целевые аудитории:</p> <ul style="list-style-type: none"> • учащиеся «Роснефть-классов» (10–11 классы с углубленным изучением предметов инженерного профиля); • студенты профильных вузов; • молодые специалисты Компании. <p>Проект довузовской подготовки и профессиональной ориентации «Роснефть-классы» реализуется в 21 субъекте Российской Федерации. Компания взаимодействует с образовательными организациями в России и за рубежом для создания новых программ обучения, формирования передового образовательного сообщества и подготовки</p>	<p>Социальная отчетность компании ПАО «НК «Роснефть» размещается на официальном сайте, в разделе устойчивое развитие</p>	<p>https://www.rosneft.ru/Development/</p>
--	--	--	--	--

	<p>Комплексная жилищная программа (корпоративная ипотека, обеспечение работников служебным и арендованным жильем). Корпоративная пенсионная программа и проект социальной поддержки ветеранов – важное звено кадровой и социальной политики. Целью программы является повышение социальной защищенности</p>	<p>высококвалифицированных кадров. Для молодых специалистов действует комплексная программа по адаптации на производстве и развитию профессиональных навыков, инженерного мышления и лидерских компетенций: целевая программа обучения и развития молодых специалистов «Гри ступени»; научно-технические конференции молодых специалистов; «совет молодых специалистов»; программа развития молодых инженеров.</p>		
--	---	--	--	--

5	<p>Ответственный подход к бизнесу для «Ростелекома» –</p>	<p>работников при выходе на пенсию. Также «Роснефть» поддерживает отечественного автопроизводителя и способствует развитию автомобильного спорта в России, являясь спонсором гоночной команды LADA Sport ROSNEFT. Компания выступает генеральным спонсором Международной федерации самбо.</p>	<p>«Ростелекому» для достижения амбициозных целей нужны</p>	<p>Социальная отчетность компании ПАО</p>	<p>https://www.companysocial.ru/s</p>
---	---	---	---	---	--

<p>это открытость и честность перед клиентами, партнерами, инвесторами и прочими заинтересованными сторонами, а также активная благотворительная и волонтерская деятельность, построение позитивных и взаимовыгодных отношений между компаниями и ее сотрудниками «Ростелеком» заботится о будущем общества – в этом компания видит свою главную социальную роль. Основные проекты «Ростелекома»: «Бегу и помогаю» —</p>	<p>обеспечения социальной защиты сотрудников и создает комфортные и безопасные условия для работы.</p>	<p>высококвалифицированные профессионалы. Для этого в Группе создана система для профессионального развития сотрудников: обучения, самореализации и карьерного роста. Запуск инициатив в рамках молодежной программы: программа карьерного развития «Гвоя карьерная траектория», молодежные советы, молодежная менторская программа. Онлайн-университет «Ростелекома» - единая платформа для удаленного обучения сотрудников. Реализации проектов и инициатив в сферах образования и науки стали 10 ведущих вузов России; работа со школьниками; IT-колледж; Профстажировка 2.0.</p>	<p>«Ростелеком» размещается на официальном сайте, в разделе устойчивое развитие</p>	
--	--	--	---	--

<p>спортивно-благотворительный проект; «Полдень» — волонтерский проект; Конкурс корпоративных волонтерских проектов; Информационно-коммуникационная платформа «Сферум»; «Цифровое образование» — проект развития цифровых компетенций; «Классный журнал» — популярный детский еженедельник; Поддержка волонтерских экологических движений; «Поможем вместе» —</p>					
---	--	--	--	--	--

<p>краудфандинговая благотворительная программа помощи тяжелобольным детям и пожилым людям; «Коробка храбрости» — благотворительная акция по сбору игрушек для детей, находящихся на лечении в медицинских учреждениях; «УчимЗнаем» — поддержка социально-образовательного проекта для детей на длительном стационарном лечении</p>					
<p>6 В основе корпоративной культуры «Росводоканал Краснодар» пять</p>	<p>Сотрудники «Росводоканал Краснодар» поддерживают спорт и здоровый</p>	<p>В компании «Росводоканале» реализуется комплексная программа развития руководителей и кадрового</p>		<p>Социальная отчетность компании ООО «Краснодар Водоканал»</p>	<p>https://krasnodar.rosvodokanal.ru/about/coworkers/values/</p>

<p>ценностей, которые объединяют работников предприятия, являются критериями оценки личного вклада руководителей структурных подразделений: добросовестность, ответственность, партнерство, развитие команды, безопасность. Компанией реализуются благоприятные проекты, волонтерские акции; работники Компании принимают участие в акциях, приуроченных ко Всемирному дню донора крови, Дню</p>	<p>образ жизни, активно занимаются физической культурой. На предприятии созданы команды, которые принимают участие в городских спортивных мероприятиях. Кроме того, работники водоканала имеют возможность получить санаторно-курортное лечение, а их дети отдыхают в летних оздоровительных лагерях.</p>	<p>резерва, главные ориентиры которой - совершенствование управленческой практики и стимулирование усилий для достижения целевых показателей бизнеса. Ежегодным мероприятием, направленным на развитие инновационных проектов в сфере водоснабжения и водоотведения выступает Корпоративная научно-практическая конференция (КНПК) «Росводоканала». Ежегодно проводится конкурс профмастерства. В краснодарском водоканале, как и в других шести предприятиях группы компаний «Росводоканал», активно работает Совет молодых специалистов. Молодежный совет краснодарского водоканала действует с 2010 года и на сегодняшний день в его</p>	<p>размещается на официальном сайте, в разделах устойчивое развитие и сотрудникам</p>	
--	---	---	---	--

<p>защиты детей, новгородней акции «Елка желаний» и др.</p>	<p>В группе компаний «Росводоканал» стартовал проект «Жилищная программа», предусматривающая компенсацию процентов по кредиту на улучшение жилищных условий. На предприятии созданы команды по футболу, волейболу, легкой атлетике, настольному теннису, дартсу и шахматам. Закуплена спортивная форма и инвентарь.</p>	<p>составе более 80 активистов, участвующих во всех мероприятиях Совета и предприятия в целом. Состав совета постоянно пополняется новыми молодыми сотрудниками. Основные задачи молодежного совета:</p> <ul style="list-style-type: none"> • содействие профессиональному и карьерному росту молодых специалистов; • выявление у молодых сотрудников лидерских качеств, способствующих решению поставленных перед ними задач; • содействие в создании условий для повышения творческой инициативы, развитию инновационного потенциала молодых сотрудников; • расширение взаимодействия и обмен 		
---	---	---	--	--

			<p>опытом коллективами молодежных советов в Группе компаний «Росводоканал»;</p> <ul style="list-style-type: none"> • укрепление профессиональных, деловых и личных связей между молодыми работниками Общества; • развитие у молодых сотрудников корпоративного мышления, личной ответственности за порученное дело, развитие и сохранение корпоративных традиций Общества; • формирование положительного общественного мнения о работе МС; • участие в организации досуга, спорта и отдыха сотрудников Общества; • разработка и участие в реализации программ, направленных на адаптацию и закрепление молодых 		

			<p>сотрудников в структурных подразделениях Общества. Работа в совете молодых специалистов ведется в различных направлениях таких как: инновационная и развивающая деятельность, творчество, экология, благотворительность, интеллектуальные игры.</p>		
7	<p>АО «Краснодарский приборный завод «Каскад» входит в Холдинг «Росэлектроника» Госкорпорации Ростех.</p>		<p>Молодежная команда предприятия принимает участие в игре Общественной Лиги «ЧТО/ГДЕ/КОГДА.РМЮ», организованной МОО «Работающая молодежь Юга», проводится конкурс детского рисунка «МАМА/ПАПА – РАБОТНИКИ ЗАВОДА» для детей-работников предприятия в возрасте от 1 до 15 лет, сотрудники предприятия АО «КПЗ «Каскад» совместно с представителями средней</p>		<p>https://kpzkas.kad.ru/</p>

8	Компания АО «Орехпром»			<p>общеобразовательной школы №103 принимают участие в акции «Свеча памяти», приуроченной к 22 июня Дню памяти и скорби</p> <p>В компании АО «Орехпром» разработана и утверждена политика социальной ответственности (документ от 16.10.2020), основными принципами которой декларируются добросовестность и честность в коммерческой деятельности; запрет труда заключенных, принудительного и детского труда, запрет дискриминации, социальная ответственность перед сотрудниками, членами их семей, населением региона и обществом в целом</p>			https://orekhprom.ru/docs/
9	Компания «Кубань-Папир»			<p>Компания «Кубань-Папир» активно проводит профориентационную</p>			https://www.papirnews.ru/news/

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о недостаточной вовлеченности социально ответственного бизнеса в развитие города Краснодара. Преобладание активностей, связанных с внутренней социальной ответственностью, ограничивает вовлечение молодых сотрудников в программы развития территорий (благоустройство, озеленение и др.). В то же время внутренняя социальная ответственность бизнеса влияет на социально-экономическое развитие через создание и сохранение рабочих мест, обеспечение карьерного роста и роста доходов молодых сотрудников, решение их социальных проблем, поддержку качества жизни. В этом контексте бизнес-структуры достаточно успешны.

Необходимость трансформации бизнеса в субъект социально ответственного развития на данном этапе, как правило, не вполне коррелирует

с

е

г

о

с Муниципальное образование город Краснодар имеет существенный потенциал для формирования городской экосистемы политики развития, направленных на включение различных субъектов (в том числе и бизнеса) и целевых групп населения, включая молодежь) в процесс выработки стратегических приоритетов и закрепления институциональных механизмов, позволяющим местным сообществам в практиках взаимодействия с органами власти различного уровня, бизнес-структурами и институтами гражданского общества, создавать, воспроизводить и использовать разнообразные ресурсы, в том числе и нематериальные, для достижения качественного нового уровня жизни населения. Работающая молодежь является ключевым ресурсом в

м

и

социально-экономическом развитии города, который может быть использован в институциональных практиках корпоративной социальной ответственности компаний и предприятий города и их молодежной политики.

Для определения приоритетов корпоративной социальной политики, в том числе и в отношении молодых сотрудников, компаниям и предприятиям города Краснодара, можно рекомендовать:

а) вовлекать молодых сотрудников в определение приоритетов и форм корпоративных социальных практик (направленных на сотрудников и членов их семей, на целевые группы местного сообщества), в том числе в разработку проектных инициатив, реализуемых с их участием;

б) интегрировать в систему профессионального развития механизмы стимулирования включенности в проекты социальной направленности, инструменты оценки лидерского потенциала и гибких навыков в карьерном сопровождении их деятельности;

в) развивать совместно с другими субъектами молодежной политики в муниципальном образовании город Краснодар корпоративные молодежные пространства для выстраивания эффективных межличностных и корпоративных коммуникаций, в том числе в онлайн-пространстве;

г) использовать механизмы профессиональных стажировок, профессионального наставничества и стипендиальных программ для студентов образовательных организаций среднего профессионального образования и высшего образования город Краснодар, обеспечивающих рекрутирование в компании и предприятия города перспективных молодых сотрудников;

д) организовывать совместно с администрацией муниципального образования город Краснодар, региональными и местными институтами развития конкурсы «Профессионального мастерства», «Профессиональных династий», «Наставников для молодых специалистов», способствующих формированию и продвижению позитивного образа успешных молодых

сотрудников и руководителей, а также востребованных профессий для предприятий и компаний города.

Предложенные практические рекомендации могут быть использованы в том числе для разработки и реализации проектных инициатив Всероссийского конкурса программ комплексного развития молодёжной политики «Регион для молодых» федерального проекта «Молодежь России» национального проекта «Образование». Проектные инициативы позволят преодолеть существующий дефицит практик включенности работающей молодежи (от 30 до 35 лет) в проекты социальной направленности, в том числе корпоративных проектов социальных инвестиций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Bowen, H. Social Responsibilities of the Businessman / Bowen H. – Iowa City: University of Iowa Press, 2013. 248 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Инструментарий исследования

Опросник для экспертного интервью

«Социальная ответственность компаний и предприятий города Краснодара: практики вовлеченности молодых специалистов»

I. Формальные данные эксперта:

Пол:

Возраст:

Статус эксперта: топ-менеджер компании, руководитель структурного подразделения, специалист (уточнить и зафиксировать)

Опыт работы в компании

II. Характеристика компании/ предприятия и ее деятельности

Какова отраслевая специализация компании? Положение (доля) на рынке компании в соответствующей отрасли? Какова численность персонала? Какова доля молодых специалистов (от 18 до 35 лет? Сколько молодых сотрудников занимает управленческие позиции (среднего менеджмента и топ-менеджмента)?

III. Характеристика социальных инициатив компании

Какую социальную деятельность осуществляет ваша компания? *благотворительность/волонтерство/корпоративные социальные программы (направленные на сотрудников компании и предполагающее социальную отчетность)/ социальное инвестирование (программы/проекты долгосрочной социально значимой деятельности компании, актуальные для территории и направленные на решение проблем местного населения).*

Расскажите, пожалуйста, о конкретных социальных практиках, которые вы реализуете? Кто является инициатором различных социальных проектов или добровольческой деятельности? Кто из работников компании активно вовлечен в эти социальные инициативы? Реализуются ли социальные инициативы/ корпоративное добровольчество на регулярной основе. Насколько вовлечен молодой персонал в социальную деятельность компании? Персонал возрастной категории 30-35 лет? Эта вовлеченность «вынужденная» или инициативная (исходящая от самих представителей молодежи)? Каково отношение к ним сотрудников компании? Влияют ли данные инициативы на жизнь сотрудников компании? На их взгляды и образ жизни? Каким образом?

Взаимодействует ли ваша компания/ предприятие с различными некоммерческими организациями, структурами власти, в том числе с органами управления по делам молодежи, местными сообществами для решения определенных проблем территории и их жителей? Если да, то каким образом происходит данное взаимодействие? Приведите примеры.

Есть ли случаи в вашей компании, когда молодые представители вашей компании инициировали какие-то проекты/ мероприятия, направленные на решение проблем определенных целевых групп населения или территории? Расскажите, пожалуйста, о них.

Можно ли говорить, что у компании существует корпоративная социальная ответственность? Если да, то в чем она проявляется? *(принимаются корпоративные социальные программы для сотрудников и их семей; реализуются социальные проекты на территории деятельности компании; заключаются и реализуются стратегические партнерства со стейкхолдерами компании: органами власти, НКО, образовательными организациями и другими; существует корпоративная социальная отчетность)*

Каковы мотивы топ-менеджмента в реализации социальных инициатив? Существует ли стратегические приоритеты компании в социальной деятельности?

IV. Перспективы реализации социальной ответственности компаний и обеспечение вовлеченности в данную деятельности молодого персонала?

Как вы считаете, является ли молодой персонал стратегическим ресурсом компании? В чем, на ваш взгляд, заключается? Какие меры социальной поддержки и развития необходимо реализовать в вашей компании, чтобы закрепить молодежь и раскрыть ее потенциал? Рассматриваете ли в качестве реальной перспективы, когда развитие корпоративной социальной политики в отношении молодого персонала и социальных инициатив в отношении молодежи города Краснодара станут приоритетными в социальной деятельности компании? При каких условиях эта перспектива может стать реальной?

ТОПИК-ГАЙД ФОКУСИРОВАННОЙ ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ

Добрый день, мы представляем группу исследователей Кубанского государственного университета. Мы проводим исследование по заказу администрации муниципального образования город Краснодар интересов работающей молодежи (30-35 лет) и их практик участия в различных формах социальной активности, в том числе и в рамках корпоративной деятельности (политики) компаний и предприятий города.

Исследование проводится методом группового интервью, поэтому для нас важно мнение каждого присутствующего. Ход дискуссии будет фиксироваться на диктофон для дальнейшего анализа. Все полученные данные мы будем использовать только в обобщенном виде исключительно в научных целях. Наша дискуссия займет примерно 60-80 минут.

I. РАБОТАЮЩАЯ МОЛОДЕЖЬ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ: ПОТРЕБНОСТИ, ИНТЕРЕСЫ, ПРОБЛЕМЫ

1. Давайте познакомимся. Представьтесь, пожалуйста, назовите ваш возраст, род занятий, давно ли вы живете в крае (родились здесь или переехали, как давно?)

2. **РИСУНОК «МОЛОДЕЖЬ».** В начале мы будем обсуждать современную молодежь возрастной категории **30-35 лет**. В начале нашего обсуждения мы проведем небольшую разминку. Я прошу вас на листе бумаги нарисовать работающую молодежь от 30 до 35 лет, а рядом с рисунком написать 1) три существительных (Кто она?) 2) три прилагательных (Какая она?) 3) Три глагола (Что она делает?). Расскажите, пожалуйста, о своих рисунках.

3. Давайте перечислим принципиальные отличия возрастной категории молодежи от 30 до 35 лет от других возрастных групп молодежи. Объясните, почему вы так считаете.

4. Давайте попробуем сформулировать основные потребности и интересы **работающей молодежи от 30 до 35 лет**. Как вам кажется удовлетворение каких потребностей данной группы молодежи наиболее актуально? *Потребность – это нужда человека в том, что составляет необходимое условие его существования.* Назовите три наиболее, на ваш взгляд актуальных потребности для вас и ваших друзей. Как вы думаете, отличаются ли потребности разных групп молодежи или они одинаковы для всей молодежи? Если отличаются, то с чем это связано (*возраст, место жительства, образование, другое*)?

5. В чем выражаются основные интересы молодежи **работающей молодежи от 30 до 35 лет**? В чем состоят ваши / ваших друзей, знакомых социальные интересы? Связаны ли эти интересы с потребностями? С конкретной деятельностью, которая позволяет их удовлетворить?

6. Какие проблемы волнуют сегодня **работающую молодежь**, вас, ваших друзей и знакомых? *Проблемы – не удовлетворенные интересы*. Что делает молодежь для решения своих проблем? Насколько эффективно решаются проблемы?

7. Кто отвечает за удовлетворение потребностей и интересов, решение проблем работающей молодежи? Сама молодежь? Семья? Система образования? Государство? Органы власти, работающие с молодежью? Предприятия, на которых Вы работаете? Как должно быть? Как происходит в реальности?

8. Какова роль государства в лице органов власти по работе с молодежью в удовлетворении потребностей и интересов молодежи? Должно ли быть это основной целью их деятельности? Давайте обсудим, кто же должен играть первую роль в удовлетворении потребностей и интересов молодежи?

9. По вашему мнению, готова ли молодежь к собственным действиям по решению проблем? Или проблемы молодежи должны решать другие (государство, предприятия и организации, на которых вы работаете, другие)?

II ВКЛЮЧЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ В ОБЩЕСТВЕННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И СОЦИАЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ

Теперь поговорим об общественной деятельности и социальных инициативах работающей молодежи. Какие формы общественной активности интересны работающей молодежи, лично Вам, вашим друзьям, коллегам) (*субботники и благоустройство территорий, добровольческая деятельность, участие в социальных проектах, проектах развития территорий, экологических инициативах, корпоративных социальных акциях и проектах, других социально значимых мероприятиях*)? В каких видах общественной деятельности вы лично принимаете участие? Почему? Что повлияло/ влияет на ваше решение включиться в данный вид общественной деятельности?

В каких видах общественной деятельности вы готовы принимать участие? Объясните, почему? При каких условиях вы включитесь в социально значимую деятельность?

Информированы вы ли о различных мерах грантовой поддержки социальных инициатив молодежи (Россмолодежи, грантов Президента РФ, губернаторских грантов)? Включены ли вы или представители вашего окружения в грантовые социальные проекты? Готовы ли вы включиться в их разработку, продвижение и реализацию?

Реализует ли компания\предприятие, в которой вы работаете, какие-либо социальные инициативы, корпоративное волонтерство. Если да, то расскажите о них? Кто является инициатором различных социальных проектов или добровольческой деятельности? Кто из работников компании активно вовлечен в эти социальные инициативы? Реализуются ли социальные

инициативы/ корпоративное добровольчество на регулярной основе. Каково ваше отношение к ним? Влияют ли данные инициативы на вашу жизнь? Ваши взгляды и образ жизни? Каким образом?

Взаимодействует ли ваша компания/ предприятие с различными некоммерческими организациями, структурами власти, в том числе с органами управления по делам молодежи, местными сообществами для решения определенных проблем территории и их жителей? Если да, то каким образом происходит данное взаимодействие? Приведите примеры.

Есть ли случаи в вашей жизни, в вашем окружении, когда работающая молодежь инициировала какие-то проекты/ мероприятия, направленные на решение проблем определенных целевых групп населения или территории? Расскажите, пожалуйста, о них.

III СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МО ГОРОД КРАСНОДАР

Можно ли говорить о том, что на предприятии/ компании, в которой вы работаете существует определенная корпоративная социальная политика (*социальные инициативы, направленные на сотрудников и их семей и социальные инициативы, направленные на местные сообщества территории «пребывания» бизнеса*)? Если да, то расскажите о ней? Существуют ли отдельные инициативы в рамках существующей корпоративной социальной политики, направленные на молодежь (молодой персонал и/или молодежь города Краснодара)?

Если такой социальной политики не существует на вашем предприятии, как вы считаете, необходима ли она? Если да, то какие социальные инициативы в рамках корпоративной социальной политики необходимо реализовать в отношении молодого персонала? Молодежи города Краснодара?

Как вы относитесь к практикам корпоративного волонтерства? В каких видах волонтерской деятельности вы вместе с вашими коллегами готовы участвовать? При каких условиях волонтерская деятельность для вас стала привлекательной? С какими субъектами вы готовы взаимодействовать при реализации ваших добровольческих инициатив (НКО, органами власти, образовательными организациями, СМИ, сообществами активных граждан и другими)?

Если бы Вам предложили войти в рабочую группу по организации корпоративной социальной (молодежной) политики вашей компании/предприятия, приняли бы Вы это предложение? Объясните, почему? О чем бы вы спросили работающую молодежь Вашего предприятия, города, перед тем, как планировать и организовывать эту деятельность? Как бы вы это сделали?

Какие значимые направления вы заложите в содержание корпоративной социальной политики? Почему? Какие новые инновационные форматы вы заложите в мероприятия по реализации корпоративной социальной политики?

СПАСИБО БОЛЬШОЕ ЗА УЧАСТИЕ В ДИСКУССИИ!

Дизайн кейс-стади «Корпоративная социальная ответственность компаний/предприятий в муниципальном образовании г. Краснодар»

- 1. Название компании/предприятия:**
- 2. Количество сотрудников/работников**
- 3. Количество молодых специалистов (до 35 лет)**
- 4. Характер социальных инициатив предприятия/ компаний:** благотворительность/ корпоративные социальные программы (направленные на сотрудников компании и предполагающее социальную отчетность)/ социальное инвестирование (программы/проекты долгосрочной социально значимой деятельности компании, актуальные для территории и направленные на решение проблем местного населения)
- 5. Опыт реализации социальных инициатив (вне зависимости от вида практик)**
- 6. Характеристика благотворительной деятельности компании** (направления и практики материальной и финансовой поддержки; вовлеченность персонала, в том числе молодых специалистов)
- 7. Характеристика социальных программ компании** (направления и практики социальных инициатив в отношении персонала и их семей; практики, направленные на социальную поддержку молодых специалистов; вовлеченность персонала, в том числе молодых специалистов в данные практики)
- 8. Характеристика социальных инвестиций компаний** (программы/проекты долгосрочной социально значимой деятельности компании, актуальные для территории и направленные на решение проблем местного населения, в том числе различных групп молодежи; вовлеченность персонала, в том числе молодых специалистов в данные программы/практики)
- 9. Наличие специализированных структурных подразделений/специалистов по реализации практик корпоративной социальной ответственности (при наличии их описание)**

10 Наличие социальной отчетности компании/предприятия (при наличии описание отчетности с ссылками на открытые данные)

Анкета «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОМПАНИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРОДА КРАСНОДАРА: ПРАКТИКИ ВОВЛЕЧЕННОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ»

Уважаемый участник опроса!

Научный коллектив Кубанского государственного университета просит Вас принять участие в социологическом исследовании, посвященном отношению молодых специалистов, сотрудников предприятий и организаций к социальной ответственности. Анкета анонимна, Ваше мнение будет представлено только в виде статистических обобщений. Благодарим за сотрудничество!

Контактная информация:

Кубанский государственный университет

г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149, к. 406Н; тел.+7 861 219 96 27

1. Как Вы оцениваете свое нынешнее место работы? (один вариант ответа)

1. Это перспективное место, я рассчитываю сделать на этом предприятии (в этой области деятельности) карьеру
2. Это нормальное место, но я не вижу серьезных перспектив
3. Это временное место работы, я планирую его сменить, как только найду что-то получше
4. Другое _____ (дополнительный открытый вариант)

2. На сколько Ваша нынешняя деятельность связана с Вашим образованием? (один вариант ответа)

1. Прямо связана, я работаю непосредственно по профилю своего образования
2. Скорее связана, я работаю примерно в области своего образования
3. Скорее не связана, моя деятельность только частично пересекается с моим образованием
4. Совсем не связана, я работаю в совершенно иной области, по которой не получал никакого образования

3. Как Вы получили должность, которую сейчас занимаете? (один вариант ответа)

1. На общих основаниях, прислал резюме (ко мне обратился рекрутер)
2. Я имел профессиональные связи (был здесь на практике, меня рекомендовал будущему руководителю прошлый работодатель и т.д.)

3. Я имел личные контакты, меня рекомендовали будущему руководителю родственники или друзья

4. Какие вопросы Вы считаете наиболее актуальными, влияющими на Вашу жизнь, осложняющими ее, которые требуют решения на государственном уровне? (один вариант ответа по каждой строке)

	1. Очень актуально	2. Скорее актуально	3. Малоактуально
1. Доступность бесплатного высшего образования (увеличение кол-ва бюджетных мест в вузах)	1	2	3
2. Поддержка молодых семей (увеличение суммы «материнского капитала»)	1	2	3
3. Снижение ставки потребительского и ипотечного кредитования	1	2	3
4. Развитие производства и увеличение рабочих мест	1	2	3
5. Снижение налогов и степени контроля предпринимателей (улучшение условий развития малого и среднего бизнеса)	1	2	3
6. Развитие гражданского общества, борьба с коррупцией и защита прав и свобод граждан	1	2	3
7. Развитие медицинской инфраструктуры, доступности бесплатных (страховых) медицинских услуг	1	2	3
8. Развитие детской инфраструктуры (детские сады и школы, детские культурные и спортивные учреждения и т.д.)	1	2	3
9. Развитие городской инфраструктуры (ЖКХ, общественные пространства и т.д.)	1	2	3

5. Какие еще вопросы Вы считаете наиболее актуальными, влияющими на Вашу жизнь, осложняющими ее, которые требуют решения на государственном уровне? Укажите _____ (открытый вопрос, респондент вписывает текстом свое мнение)

6. Что для Вас является наиболее важным в жизни? К чему Вы стремитесь прежде всего? Проставьте каждой ценности свой ранг от 1 (самое главное для Вас) до 5 (наименее важное для Вас) (один вариант ответа по каждой строке)

	1 место	2 место	3 место	4 место	5 место
1. Деньги, богатство	1	2	3	4	5
2. Личностный и карьерный успех, статус, уважение окружающих	1	2	3	4	5
3. Семья, дети, любимый человек, родственники	1	2	3	4	5
4. Увлечения, наслаждения, досуг, развлечения	1	2	3	4	5
5. Идеи - моральные, религиозные или политические ценности, например Родина, правда, справедливость и т.д.	1	2	3	4	5

7. Каковы Ваши обязанности перед обществом? Что Вы должны окружающему обществу? (один вариант ответа)

1. Только соблюдение законов и общественных норм. А так – каждый за себя
2. Я имею долг только перед конкретными людьми или коллективами, которые помогали мне, в целом обществу я ничего не должен
3. Я, как гражданин, имею перед обществом и государством определенные обязанности, я ответственен за происходящее в городе и стране
4. Другое _____ (дополнительный открытый вариант)

8. Должны ли Ваши действия (что бы Вы их предприняли) обязательно приносить пользу лично Вам? (один вариант ответа)

1. Да, я буду что-то делать только если это принесет пользу лично мне или моим близким
2. Не обязательно, я могу приложить усилия, деньги и т.д. ради общей пользы, потому что это косвенно улучшит положение меня и моих близких
3. Нет, я готов бескорыстно действовать (тратить силы, деньги) ради других людей, ради общественного блага (как я его понимаю)

9. Как Вы считаете, Ваши обязательства перед обществом и государством отличаются? (один вариант ответа)

1. Нет, мои обязательства перед обществом и государством совпадают, так как современное российское государство в основном отражает интересы российского общества
2. Мои обязательства перед обществом и государством совпадают только в некоторых аспектах
3. Мои обязательства перед обществом и государством кардинально отличаются, так как современное российское государство не отражает интересы российского общества
4. Другое _____ (дополнительный открытый вариант)

10. Что, какие блага, услуги Вы лично получили от государства? (один вариант ответа по каждой строке)

	1. Да, было	2. Нет, не было
1. Обучение в вузе на бесплатной (бюджетной) основе	1	2
2. Участие в творческих коллективах (КВН, музыкальные, танцевальные и т.д.) с бюджетным финансированием	1	2
3. Участие в спортивных мероприятиях, секциях с бюджетным финансированием	1	2
4. Участие в грантовых программах, конкурсах проектов и т.д. с государственным финансированием	1	2
5. Получение пенсий и пособий (по любым основаниям)	1	2
6. Получение «материнского капитала»	1	2
7. Использование детской инфраструктуры (детские сады, школы, секции) вашими детьми	1	2

11. В каких формах общественной, гражданской активности, которые не связаны непосредственно с Вашим личным благополучием и Вашей личной карьерой Вы участвовали? Укажите именно реальные действия, а не обсуждение проблем в социальных сетях. (один вариант ответа по каждой строке)

	1. Активно участвую	2. Участвую (участвую иногда)	3. Пока не участвовал, но это возможно	4. Принципиально не буду участвовать
01. Личная помощь малообеспеченным, пострадавшим, людям с	1	2	3	4

ограниченными возможностями и т.д.				
02. Финансовая помощь (сбор денег через различные фонды) малообеспеченным, пострадавшим, людям с ограниченными возможностями и т.д.	1	2	3	4
03. Помощь военнослужащим в зоне СВО (как прямая, так и финансовая)	1	2	3	4
04. Уборка и благоустройство общественных пространств, экология	1	2	3	4
05. Гражданская активность, защита прав и свобод, борьба с дискриминацией	1	2	3	4
06. Акции и действия по борьбе с девиантным поведением, наркоманией и т.д.	1	2	3	4
07. Участие в выборах как избиратель (центральных, региональных)	1	2	3	4
08. Членство в партиях, политическая агитация, депутатство и т.д.	1	2	3	4
09. Участие в местном самоуправлении (домовых комитетах, советах ТСЖ и т.д.)	1	2	3	4
10. Помощь животным (поддержка приютов для животных, подкормка брошенных животных на улицах)	1	2	3	4

12. В каких еще формах общественной, гражданской активности, которые не связаны непосредственно с Вашим личным благополучием и

Вашей личной карьерой Вы участвовали? Укажите _____
(открытый вопрос, респондент вписывает текстом свое мнение)

13. Ваш работодатель (ваша организация, предприятие), реализует сам или оказывает содействие каким-либо общественным инициативам, действиям, активностям? В какой форме? (один вариант ответа по каждой строке)

	1. Было такое, принимал в этом участие	2. Слышал о таком, но не принимал участия	3. Не знаю о таком
1. Субботники и т.п. формы прямого неоплачиваемого труда на пользу всего общества	1	2	3
2. Финансирование (помощь малоимущим, пострадавшим, строительство или ремонт детских или спортивных площадок и т.д.) из средств предприятия	1	2	3
3. Финансирование (помощь малоимущим, пострадавшим, строительство или ремонт детских или спортивных площадок и т.д.) путем сбора средств среди сотрудников	1	2	3

14. В каких конкретно проектах, акциях, действиях общесоциального значения Вы лично участвовали в рамках своего трудового коллектива? Напишите. _____ (открытый вопрос, респондент вписывает текстом свое мнение)

15. О каких проектах, акциях, действиях общесоциального значения, которые Вы лично оцениваете как положительные, нужные, важные Вы в принципе слышали / читали? Как их оцениваете? Напишите. _____ (открытый вопрос, респондент вписывает текстом свое мнение)

16. Как Вы оцениваете практику сбора средств на социальные инициативы и благотворительность через трудовой коллектив? (один вариант ответа)

1. Положительно, сбор через коллектив гарантирует целевое расходование средств
2. По-разному, в зависимости от ситуации и целей сбора средств
3. Негативно, это неформальное принуждение, я не приветствую такие практики

17. Как Вы считаете, должен ли бизнес в целом, фирмы и организации заниматься благотворительными и социально значимыми проектами? (один вариант ответа)

1. Да, потому что государство не справляется, и общество (в том числе трудовые коллективы) должны это делать
2. Да, но за счет работодателя, владельца бизнеса, а не сотрудников
3. Ситуативно, только в некоторых случаях
4. Скорее нет. Дело бизнеса – выполнять свои контракты, а не заменять собой государство и общество
5. Другое _____ (дополнительный открытый вариант)

18. Как Вы считаете, насколько государство защищает интересы сотрудников предприятия в случае конфликта с работодателем? (один вариант ответа)

1. Хорошо защищает. Я уверен, что с помощью государства сумею защитить свои права
2. Скорее хорошо защищает. В случае конфликта я надеюсь, что с помощью государства сумею защитить свои права
3. Скорее плохо защищает. Я слабо надеюсь на правосудие
4. Плохо защищает. Я совершенно не рассчитываю на формальные процедуры в случае конфликта с работодателем

19. Какие программы, услуги, возможности Вам предоставляет ваш работодатель? Пользовались ли Вы ими? (один вариант ответа по каждой строке)

	1. Есть, пользовался, участвовал	2. Есть, но мне это не интересно	3. Формально есть, но воспользоваться мне не получается	3. Такого нет
1. Медицинское обслуживание в отдельном мед. учреждении с полной или частичной оплатой работодателем	1	2	3	4
2. Санаторно-курортное обслуживание с полной или частичной оплатой работодателем	1	2	3	4
3. Бесплатные обеды на рабочем месте	1	2	3	4

4. Организация обучения сотрудников (повышения квалификации, тренинги, курсы и т.д.)	1	2	3	4
5. Предоставление служебной техники, которая в том числе используется и для личных нужд (например автомобиль и т.д.)	1	2	3	4
6. Предоставление служебного жилья (оплата аренды жилья)	1	2	3	4
7. Спортивная инфраструктура для детей и взрослых (аренда спортивных залов, абонементы в фитнес-центры, бассейны и т.д.)	1	2	3	4
8. Культурно-развлекательные мероприятия за счет работодателя (билеты на концерты, в театр и т.д.)	1	2	3	4
9. Детская инфраструктура (детские сады, развивающие секции, мероприятия) для детей сотрудников	1	2	3	4

20. Какие еще программы, услуги, возможности Вам предоставляет Ваш работодатель? Пользовались ли Вы ими? Напишите. _____
(открытый вопрос, респондент вписывает текстом свое мнение)

21. Как, на Ваш взгляд, влияют такие общесоциальные программы, предложения работодателя на Ваше отношение к нему? (один вариант ответа)

1. Это маловажный фактор, если есть нормальная оплата труда, то никакие общесоциальные программы и услуги не нужны

2. Это заметный, но второстепенный фактор, размер зарплаты и качество руководства намного важнее
3. Это очень важный фактор. Некоторые программы для меня лично являются принципиальными при выборе работодателя

22. Какие виды социальной ответственности Вы бы развивали, ввели, если бы были руководителем Вашей организации для улучшения климата и эффективности работы? Напишите _____ (открытый вопрос, респондент вписывает текстом свое мнение)

23. Укажите Ваш пол (один вариант ответа)

1. Мужчина
2. Женщина

24. Укажите Ваш возраст. Впишите цифрами _____ (открытый вопрос, респондент вписывает цифрами свой возраст)

25. Укажите Ваш семейный статус (один вариант ответа)

1. Официально состою в браке (женат/замужем)
2. Есть пара
3. Холост / не замужем

26. Есть ли у Вас дети? (один вариант ответа)

1. Детей нет
2. 1 ребенок (в т.ч. беременность)
3. Двое детей
4. Трое и более детей

27. Какое у Вас образование? (один вариант ответа)

1. Неполное среднее (9 классов)
2. Полное среднее, среднее специальное (11 классов, училище, колледж, техникум)
3. Обучаюсь в вузе
4. Оконченное высшее (бакалавр, специалист, магистр)
5. Обучение в аспирантуре, ученая степень

4.2. Доходы

28. Из каких источников Вы получаете доход? (один вариант ответа по каждой строке)

	1. Основной источник	2. Значимый источник	3. Не значимый или нет таких доходов

1. Зарплата и бонусы, премии по основному месту работы	1	2	3
2. Зарплата по другим местам работы, подработкам, заказам, в том числе в виде хобби, творческих работ и т.д.	1	2	3
3. Финансовая помощь родителей и родственников (в т.ч. мужа/жены)	1	2	3
4. Доходы от капитала (проценты по вкладам, сдача в наем недвижимости и т.д.)	1	2	3
5. Пенсии и пособия от государства	1	2	3

29. Какой у Вас рабочий стаж, сколько лет Вы уже работаете (учитывая любые работы и должности с официальным оформлением)? Впишите цифрами _____ (открытый вопрос, респондент вписывает цифрами свой возраст)

30. Вы... (один вариант ответа)

1. Родились и проживаете в Краснодаре
2. Переехали в Краснодар из другого города Краснодарского края
3. Переехали в Краснодар из сельского населенного пункта Краснодарского края
4. Переехали в Краснодар из другого региона РФ или из другой страны
5. Проживаете не в Краснодаре

31. Если Вы переехали в Краснодар из другого региона РФ или другой страны – напишите откуда _____ (открытый вопрос, респондент вписывает текстом свое мнение)

32. Как Вы в целом оцениваете качество Вашей жизни, Ваше материальное благосостояния на фоне других людей вашего круга общения? (один вариант ответа)

1. Очень хорошее, выше среднего
2. Среднее, обычное
3. Ниже среднего, неуспешное

33. Как изменились Ваши жизненные и карьерные перспективы в России с началом СВО? (один вариант ответа)

1. Положительно изменились, у меня стало больше шансов на профессиональную и карьерную реализацию
2. Изменились существенно, но неоднозначно – появились новые возможности, но появились и новые существенные опасности и сложности
3. Практически не изменились

4. Изменились негативно, качество моей жизни и мои перспективы ухудшились
5. Изменились катастрофически. Я планирую (рассматриваю возможность) уехать из страны, надеюсь, что в другой стране жизнь будет лучше
6. Другое _____ (дополнительный открытый вариант)

34. Где Вы проживаете? (один вариант ответа)

1. Вместе с родителями, в жилье, принадлежащим им
2. Самостоятельно, но в жилье, которое принадлежит родителям или родственникам (в т.ч. мужу/жене, бабушке/дедушке и т.д.)
3. В жилье, которое принадлежит вам, но получено в наследство, подарено, или куплено с привлечением значительной части средств родителей или родственников, досталось вам после развода по разделу имущества и т.п.
4. В жилье, находящимся в еще не выплаченной ипотеке
5. В собственном жилье, купленном за свои доходы
6. В съемном, арендном жилье
7. Другое _____ (дополнительный открытый вариант)

35. Как Вы считаете, на сколько качество Вашей жизни, благосостояние, уровень потребления зависит от Ваших родителей и родственников (в т.ч. мужа/жены и т.д.)? (один вариант ответа)

1. Зависит существенно. Мое благосостояние и моя карьера прямо от них зависят
2. Зависит относительно. Они дали мне стартовую базу, но сейчас я уже относительно самостоятелен
3. Мало зависит. Они помогают, но это не меняет ситуацию кардинально
4. Совсем не зависит. Они мало что мне дали, я всего добился самостоятельно
5. Зависит – я трачу заметные средства на содержание родителей и/или родственников, что ухудшает мое благосостояние

Благодарим Вас за участие в исследовании!