



Российский союз промышленников
и предпринимателей

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Сборник социальных программ

ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ; ЗДОРОВЬЕ, ПОДДЕРЖКА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА
ЖИЗНИ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА; ЖИЛИЩНЫЕ ПРОГРАММЫ; ПОДДЕРЖКА
МАТЕРИНСТВА И РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ; ПОДДЕРЖКА
МОЛОДЕЖИ; ПРОГРАММЫ И УСЛУГИ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА; ПОДДЕРЖКА
БЫВШИХ РАБОТНИКОВ; РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ
ЧАСТИЕ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ, СОЦИАЛЬНОМ И КУЛЬТУРНОМ РАЗВИТИИ
ТЕРИТОРИЙ; ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ; БЕЗОПАСНОСТЬ, ЖИЗНЬ
БЕСПЕЧЕНИЕ; ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ;
ПОДДЕРЖКА СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ; ПОДДЕРЖКА ЗДОРОВОГО
ОБРАЗА ЖИЗНИ; ПОДДЕРЖКА КУЛЬТУРЫ, ПАТРИОТИЧЕСКОГО
НАВСТВЕННОГО ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ; ПОМОЩЬ ДЕТЯМ

Москва
2009



Российский союз промышленников
и предпринимателей

КОРПОРАТИВНЫЕ ПРАКТИКИ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Сборник социальных программ

Москва
2009



Российский союз
промышленников
и предпринимателей

Общая редакция:

А. Шохин — д.э.н. Президент РСПП

Ф. Прокопов — д.э.н. Исполнительный вице-президент РСПП

Е. Феоктистова — к.э.н. Директор департамента корпоративной социальной политики РСПП

Редакционный Совет:

Е. Феоктистова к.э.н., Г. Копылова к.э.н., А. Тополев-Солдунов

РСПП благодарит компании за предоставленную информацию о социальных программах и Агентство социальной информации за сотрудничество в подготовке Сборника.

РСПП выражает особую благодарность ОАО «Пивоваренная компания «БАЛТИКА» и Банку «УРАЛСИБ» за поддержку издания.

БАЛТИКА



Корпоративные практики социальной направленности, Сборник социальных программ

/Е. Феоктистова, Г.Копылова, А.Тополев-Солдунов. Под общей редакцией А. Шохина, Ф.Прокопова, Е.Феоктистовой — РСПП, Москва, 2009 г. — 248 с./

В представленном Сборнике обобщен практический опыт 62 компаний 15 отраслей экономики по широкому спектру корпоративных практик социальной направленности, связанный с сохранением персонала, улучшением социального климата, отражающий активное участие компаний в решении общественно-значимых проблем.

Представленный опыт не теряет своей актуальности и в условиях кризиса. Большинство компаний (более 90%) подтвердили свои намерения продолжить действие программ и в 2009г.

В Сборнике содержится информация о 85 корпоративных программах, направленных на развитие персонала компаний, на внешнее сообщество в территориях присутствия, и о происходящих изменениях в сфере социальной деятельности компаний.

Сборник адресован широкому кругу читателей, включая деловые круги, властные структуры, экспертное сообщество, компании, которые найдут в представленном материале полезную для себя информацию.

Российский союз промышленников и предпринимателей представляет вашему вниманию сборник социальных программ компаний «Корпоративные практики социальной направленности».

В сборник вошли примеры, раскрывающие многообразие деятельности компаний и используемых социальных технологий в сфере развития и мотивации персонала, улучшения условий труда, создания благоприятной социальной среды в территориях проживания работников и их семей в целях привлечения и удержания квалифицированных кадров и улучшения социального климата в регионах присутствия.

В период экономического подъема компаниями накоплен большой опыт в области управления социальными инвестициями, который не теряет своей актуальности и в период спада. Данные свидетельствуют, что большинство компаний продолжают реализацию социальных программ в кризисные времена, но более тщательно подходят к выбору приоритетов, оптимизации расходов, оценке результатов.

Для российского бизнеса в целом и для каждой отдельной компании вопросы производительности и эффективности выходят сегодня на первый план, что предъявляет высокие требования к корпоративной социальной политике как составной части общей стратегии развития бизнеса компаний.

Многие представители делового сообщества, на практике применяющие принципы ответственного ведения бизнеса, стремятся к построению долгосрочной корпоративной социальной политики, формируют на ее основе систему социальных программ, внедряют механизмы контроля эффективности расходов и оценки полученных результатов. Уверен, что такой системный подход, получая все большее признание в деловой среде, постепенно станет распространенной практикой ответственных компаний.

Желаю всем успехов и благополучия!

Президент Российского союза
промышленников и предпринимателей



А. Шохин



Содержание

Введение	8
----------------	---

Часть 1. Программы, направленные на работников компании	11
---	----

Образование и обучение 13

ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»

Программа обучения сотрудников 14

Объединенная компания РУСАЛ

Программа «Корпоративный университет РУСАЛа» 18

ОАО «Северсталь»

Программа развития молодых сотрудников с высоким лидерским потенциалом Talent Pool 21

Авиакомпания «Трансаэро»

Комплексная программа развития летного персонала Авиакомпания «Трансаэро» 24

Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг»

Корпоративная социальная программа «Мобилизация лидеров САХО» 27

Костромаэнерго

Программа развития системы управления персоналом 31

ОАО «Объединенные электротехнические заводы»

Развитие кадрового потенциала 34

Здоровье, поддержка здорового образа жизни и безопасность труда 37

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»

«Здоровье корпорации — путь к эффективному бизнесу» 38

ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии»

Программа санаторно-курортного лечения и оздоровления работников и членов их семей 40

ОАО «АКРОН»

Программа «Здоровье» 43

ОАО «Аэропорт Кольцово» (Группа компаний «Ренова»)

Реализация политики в сфере охраны труда и промышленной безопасности 46

ООО «Газпром добыча Надым»

Промышленная профилактическая медицина как составляющая социальной политики 49

Группа компаний «БВК»

Программа «Здоровье» 53

Монди СЛПК

«Оздоровление работников Открытого акционерного общества

«Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс» 55

ОАО «ТАГМЕТ»

Целевая программа «Здоровье, досуг и отдых» 59

ОАО «ТрансКонтейнер»

Оздоровительная программа для сотрудников компании 62

ОАО «Росжелдорпроект»

Программа оздоровления и отдыха сотрудников 64

ОАО «КорСсис»

Медико-психологический центр диагностики и реабилитации 65

ОАО «ГАО ВВЦ»

Программа «Здоровье сотрудников и членов их семей» 68

Жилищные программы 69

ООО «Газпром добыча Ноябрьск»

Жилищная политика 70

ООО «Газпром добыча Ямбург»

Программа улучшения жилищных условий работников 71

ОАО «КуйбышевАзот»

Жилищная программа 73

ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Жилищная политика ОАО «Нижнекамскнефтехим» 75

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

Жилищная программа 76

ОАО «Российские железные дороги»

Жилищная политика ОАО «РЖД» 78

Поддержка материнства и работников с семейными обязанностями 81

Внешэкономбанк

Программа поддержки работающих женщин 82

Холдинг «ЕВРОЦЕМЕНТ групп»

Программа поддержки трудовых династий 83

Магнитогорский металлургический комбинат

Программа поддержки материнства и стимулирования рождаемости 85

Поддержка молодежи 87

ФГУП «Производственное объединение

«Завод имени Серго» — POZIS

Молодежная политика 88

ОАО «Химпром» (холдинг «Ренова Оргсинтез»)

Комплексная программа социальных инвестиций «Ответственная забота» 91

ОАО «Абдулинский ПРМЗ «Ремпутьмаш»

Программа «Поддержка молодежи» 93

ОАО ТКЗ «Красный котельщик»

«Программа поддержки молодежи» 95

ОАО «Компания «Сухой»

Молодежная политика 99

Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ).

Программа «Молодежная политика» на 2007–2010 годы 100

Программы и услуги социального характера 103

ОАО «ЛУКОЙЛ»

Программа негосударственного пенсионного обеспечения в организациях Группы «ЛУКОЙЛ» 104

ОАО «Татнефть»

Корпоративная пенсионная программа 106

ОАО «НПО «Промавтоматика»

Корпоративная пенсионная программа 108

ОАО Калужский завод «Ремпутьмаш»

Программа развития кадрового потенциала и социальной поддержки

персонала и неработающих пенсионеров 109

НПО «Сатурн»

Программа компенсационных выплат 111

ОАО «Ростовкнига»

Программа стимулирования персонала 113

ЗАО «ФИА-БАНК»

Программа «Социальная ответственность и кадры» 115

Поддержка бывших работников 117

ОАО «Газпром нефть»

Клуб ветеранов «Факел» 118

Развитие корпоративной культуры 119

Компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»

Программа «Поддержка благотворительных инициатив сотрудников» 120

ОАО «Северо-Западный Телеком»

Развитие внутрикорпоративной деятельности как один из методов

повышения эффективности труда персонала 121

Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго»

Фестиваль бардовской песни «Энергия души» 123

Часть 2. Программы, реализуемые во внешнем сообществе 125

Участие в экономическом, социальном и культурном развитии территорий 127

ОАО «Пивоваренная Компания «Балтика»

Программа «Балтика — России!» 128

ООО «Газпром добыча Ноябрьск»

Благотворительная помощь коренному населению и населению в регионах присутствия 130

ООО «Газпром добыча Ямбург»

Поддержка территории присутствия 131

ОАО «Нижнекамскнефтехим»

Программа «Все для города, в котором мы живем» 133

ОАО «Северо-Западный Телеком»

Практика благотворительной помощи 134

Группа Компаний «Ренова»

Деятельность Благотворительного фонда «Ренова» 135

Поддержка образования и обучения 139

Алкоа Россия

Программа поддержки технического образования в России Фонда Алкоа 140

МГТУ им. Н. Э. Баумана

«Московская модель комплексной реабилитации инвалидов» 142

ОАО «ОГК-4» (Концерн Е.ON)

Программа «Карьера начинается в школе» 145

Безопасность, жизнеобеспечение 147

Филиал компании «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»

Программа «Что делать в чрезвычайных ситуациях» 148

Защита окружающей среды и экологическая безопасность 151

Холдинг «Ренова Оргсинтез» (Группа компаний «Ренова»)

«Здоровье. Экология. Безопасность»

(в рамках программы «Ответственная забота») 152

Объединенная металлургическая компания

«Политика устойчивого развития ОМК» 154

ЗАО «ЕВРОЦЕМЕНТ груп»

Экологическая программа «Нам здесь жить и работать!» 156

Поддержка социальной инфраструктуры 159

Объединенная компания РУСАЛ

Центр социальных программ РУСАЛа — эффективный инструмент развития территорий 160

ОАО «ЛУКОЙЛ»

Программа «Конкурс социальных и культурных проектов» 163

Компания УралПлатина Холдинг (Группа компаний «Ренова»)

Программы социальных инвестиций на территории Камчатского края 166

Группа компаний «БВК»

Программа «Социальный магазин» 169

Поддержка спорта и здорового образа жизни 171

КЭС–Холдинг (Группа компаний «Ренова»)

Программа поддержки развития детского спорта «Школьная

баскетбольная лига Пермского края «КЭС БАСКЕТ» 172

Группа компаний «Сибирский аграрный холдинг»

«Воспитание здорового поколения и формирование кадрового ресурса САХО» 174

ОАО «Татнефть»

Программа по развитию массового спорта и здорового образа жизни 179

ОАО «Газпром нефть»

Межрегиональный турнир по хоккею среди детских команд на кубок ОАО «Газпром нефть» 181

ОАО «КуйбышевАзот»

Программа развития парусного спорта 183

ТНК-ВР

Программа «Здоровый образ жизни — залог благополучия семьи» (Фонд «Спорт против наркотиков») 185

Филиал ОАО «МРСК Волги» — «Оренбургэнерго»

«Баскетбол и мы!»

Программа «Поддержка здорового образа жизни, профилактика наркомании, алкоголизма, поддержка развития массового спорта, организация досуга в доступных для населения формах» 188

ОАО «ТТЦ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ»

Программа «Здоровая нация — сильная страна» 190

Поддержка культуры, патриотического и нравственного воспитания молодежи 193

ОАО «НПО «Промавтоматика»

Программа «Поддержка духовно-нравственного воспитания молодежи на основе единства поколений и героического прошлого» 194

ОАО «ТАГМЕТ»

Целевая программа «Поддержка и развитие духовных ценностей и духовно-патриотическое воспитание молодежи» 196

ОАО «РЖД»

Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2006–2010 гг.)» 198

ОАО «Ростовкнига»

Вклад в развитие культуры 201

ООО «Тольяттинский Трансформатор»

Проект «Веселое Новогодье» 202

Помощь детям 203

Финансовая Корпорация «УРАЛСИБ»

Поддержка Социальной инициативы «Поделись знанием!» 204

ОАО «Северсталь»

Программа «Дорога к дому» 206

ООО «Амвэй»

Проект «Улыбка ребенка» 209

ОАО «Аэрофлот — российские авиалинии»

Программа поддержки больных детей и инвалидов 212

ОАО Банк ВТБ

Благотворительная программа банка ВТБ «Мир без слез» 215

Государственная корпорация «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)»

Программа поддержки детского здравоохранения 216

Группа КНАУФ СНГ

Программа помощижноуральским детям-сиротам 217

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат»

Программа «Поддержка подрастающего поколения» 219

ОАО «Чувашская энергосбытовая компания» и ОАО «ТГК-5»

Программа превентивного обучения детей и подростков «Туризм и спорт для детей «группы риска» 224

Уральская горно-металлургическая компания

Благотворительный фонд «Дети России» 226

ОАО «Авиационная компания «Трансаэро»

Программа содействия развитию детского здравоохранения 230

Часть 3. Корпоративные социальные программы

в условиях кризиса 233

Компании — участники Сборника 237

Введение

Сборник социальных программ компаний «Корпоративные практики социальной направленности» — первый этап проекта РСПП, начатого в 2008 г., по созданию библиотеки корпоративных практик. Цель проекта — накопление и обобщение информации о социальных программах компаний, содействие процессу обмена опытом, выявление и распространение успешной практики, оказание компаниям методической помощи в освоении передовых технологий социальной деятельности. Важно также, чтобы сведения об участии бизнеса в решение социальных проблем становились общественным достоянием. Библиотека корпоративных практик будет размещаться на сайте РСПП в открытом доступе и постоянно пополняться за счет новых поступлений.

Задачи первого Сборника — предоставить возможность компаниям рассказать о своем опыте, который они сами считают успешным, представить его широкому кругу заинтересованных сторон, привлечь внимание к технологиям социальной деятельности и вопросам качества управления в этой сфере, пригласить компании к участию в формировании Библиотеки.

Содействие социальному развитию работников и местного сообщества относится к числу принципов ответственной деловой практики, как они сформулированы в Социальной хартии российского бизнеса, Глобальном Договоре ООН, других международных документах.

Компании вкладывают значительные средства в обучение и повышение квалификации персонала, улучшение условий труда, обеспечение социальной защиты работников, участвуют в решении социально-значимых проблем в регионах присутствия, рассматривая эту деятельность как составную часть своего бизнеса, как социальные инвестиции и неотъемлемый элемент корпоративной ответственности.

Инициативы бизнеса оказывают заметное влияние на процессы социального развития в стране, а их результаты меняют общественные представления о нормах качества жизни. Пенсионер, имеющий корпоративную пенсию в дополнение к государственной, лучше защищен в старости. Негосударственное пенсионное обеспечение получило преимущественное развитие именно на корпоративной основе. Это касается и добровольного медицинского страхования. На компании, страхующие своих сотрудников, приходится более 87% общих сумм взносов. Работники компаний, имеющие полностью или частично оплаченный полис добровольного медицинского страхования, располагают большими возможностями для получения медицинских услуг. Содействуя росту образования и квалификации сотрудников, работодатель, тем самым, повышает их конкурентные преимущества на рынке труда. Программы поддержания здоровья на рабочем месте, организации досуга

и отдыха, жилищные программы реально улучшают качество жизни работников и их семей.

Спектр проблем, в решении которых компании принимают участие в территориях присутствия, также очень широк. Внешние социальные программы, как правило, направлены на поддержку развития социальной инфраструктуры, улучшение социального климата и среды обитания. По имеющимся данным из всех безвозмездных поступлений в российские благотворительные организации около 75% составляют поступления от коммерческих организаций. Эти средства являются значимым источником инвестиций в социальную сферу.

Бизнес привносит свои управленческие технологии в реализацию программ социального развития в территориях присутствия. Этот вклад, возможно, не менее важен, чем оказываемая этим программам материальная и финансовая поддержка.

Корпоративная деятельность, активно влияющая на процессы общественного развития, должна быть результативной и для самих компаний, усиливать их конкурентные преимущества, укреплять потенциал развития.

В российском бизнес — сообществе растет понимание того, что устойчивость компаний определяют сегодня не только факторы экономической эффективности, но и параметры результативности корпоративной социальной политики, степень ее включенности в общую стратегию развития бизнеса. Правильный выбор приоритетов, способы действий, используемые технологии, качество управления социальными программами в значительной степени определяют успешность социальной деятельности в целом, ее соответствие целям развития компании.

Большинству российских компаний приходится решать задачи повышения эффективности социальных инвестиций, достижения на их основе таких результатов, которые могут служить источником укрепления конкурентоспособности. Системный подход к организации этой деятельности постепенно получает признание в деловой среде. Однако полноценная интеграция корпоративной социальной политики в общую стратегию и бизнес процессы пока не стала общепринятой практикой.

Вместе с тем, успешный опыт в этой области имеется, растет количество компаний, использующих передовые подходы при построении социальных программ. Они основаны, как правило, на современных технологиях управления, четко определенных организационных стандартах, включая процедуры отбора проектов для финансирования, мониторинг хода реализации и оценку конечных результатов. Все чаще программы строятся на взаимодействии с заинтересованными

сторонами — работниками и внешним сообществом, основаны на партнерских отношениях с органами власти и некоммерческим сектором, конструктивном использовании потенциала общественных организаций.

Участие компаний в реализации социальных программ в местных сообществах на принципах партнерства включает совместную разработку проектов на основе согласованного выбора приоритетов, распределения ответственности за исполнение, долевого финансирования, формирование действенных механизмов контроля результатов и использования средств, обучение государственных и муниципальных служащих, специалистов НКО принципам управления финансами и проектами.

В целях продвижения и распространения современной культуры эффективной корпоративной социальной практики необходимо иметь информацию не только о том, что делают компании в социальной сфере, но и о том, какие инструменты используют и какие цели ставят. Следует поддерживать и развивать обмен накопленным опытом достижений и выявленных препятствий, снижающих эффективность социальных программ.

Российский союз промышленников и предпринимателей активно участвует в этом процессе, считая его необходимым условием развития корпоративной социальной ответственности, интеграции принципов ответственного ведения бизнеса в деловую практику. Продвижению в этом направлении способствуют различные инициативы РСПП, получившие признание в экспертном и бизнес — сообществе. В их числе — Социальная хартия российского бизнеса, Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов, Рекомендации «Пять шагов на пути к социальной устойчивости компаний», «Базовые индикаторы результативности: рекомендации для использования в практике управления и нефинансовой отчетности», аналитические обзоры, посвященные развитию социально ответственной практики и нефинансовой отчетности. Этот ряд продолжает Библиотека корпоративных практик и сборники социальных программ компаний, которые будут создаваться на ее основе.

Участниками первого сборника «Корпоративные практики социальной направленности» стали 62 компании, работающие в 15 отраслях экономики. Среди них есть крупные национальные корпорации, чей опыт в социальной сфере известен, а также региональные компании, впервые широко и публично представляющие свою практику. В Сборник включено описание 85 корпоративных программ. Участникам была предоставлена возможность представить в сборник не более одной программы, ориентированной на своих работников и одной программы, ориентированной на внешнее сообщество, из тех, которые признаются успешными в самой компании и реализуются не менее одного года. Таким

образом, первичную оценку своей деятельности компании сделали сами.

Отраслевая принадлежность компаний — участников Сборника

Наименование отрасли	количество компаний	количество программ
Нефтегазовая	9	16
Энергетика	7	7
Металлургическая и горнодобывающая	9	13
Производство машин и оборудования	6	6
Химическая, нефтехимическая, парфюмерная	4	5
Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная	1	1
Производство пищевых продуктов	1	2
Телекоммуникационная	3	5
Финансы и страхование	4	6
Розничная торговля	1	2
Транспорт и дорожное хозяйство	8	11
Строительство	2	3
Сельское и лесное хозяйство	2	4
Образование, наука, культура	2	1
Прочие виды услуг	2	2
Межотраслевые	1	1
	62	85

Потенциальным участникам было предложено включить в описание своих практик определенные сведения, дающие представление об организации процессов формирования и исполнения социальных программ, оценки результатов:

- наличие утвержденной политики/стратегии, в рамках которой реализуется представляемая программа;
- связь программы с приоритетами корпоративной социальной политики и целями организации;
- мотивы принятия решения по запуску программы, её цели и задачи, этапы и сроки реализации, бюджет, целевая аудитория;
- сотрудничество в ходе исполнения программы, партнеры, используемые технологии (конкурсы, гранты, стипендии, вовлечение сотрудников, долевого финансирования и пр.);
- планируемые и полученные результаты, что они дают участникам программы, самой компании, оценка, перспективы дальнейшего развития;

- проблемы внутреннего характера, возникающие в ходе реализации программ;
- препятствия, требующие внешнего регулирования для улучшения общих условий социальной деятельности.

Вошедшие в Сборник материалы различаются по полноте представленной информации. Некоторые компании, имеющие большой опыт, представили программы в виде законченной, хорошо выстроенной технологии, для других сделать это оказалось затруднительным. Главное препятствие — отсутствие традиции и навыков построения и описания деятельности в формате и терминах проекта. Важно, чтобы компании ставили перед собой вопросы, связанные с качеством организации работы и оценкой эффективности социальной деятельности, и находили на них ответы. Участие в проекте РСПП «Библиотека» может многих к этому подтолкнуть.

Сборник состоит из трех частей. Первые две отражают опыт периода 2007–2008 гг., третья часть подтверждает актуальность этого опыта, не смотря на происходящие кризисные явления в экономике.

Первая часть включает информацию о программах, адресованных работникам, направленных на мотивацию и развитие персонала.

Многие из представленных здесь практик посвящены поддержанию здорового образа жизни и безопасности труда. Эту практику демонстрируют, прежде всего, компании промышленных отраслей, но и в других секторах (финансовый, аграрный) такие программы тоже реализуются.

Значительное место в деятельности компаний занимает обучение сотрудников, а также программы профессионального развития молодежи.

Достаточно распространенной практикой являются программы, направленные на повышения социальной защищенности работников и улучшения условий их жизни — добровольное медицинское страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, поддержка неработающих пенсионеров, сотрудников с детьми, жилищные программы.

Вторая часть включает описание социальных программ участия компаний в жизни внешнего сообщества.

Наиболее многочисленные примеры связаны с программами поддержки детей, спорта, науки. Разрабатываются целевые долгосрочные программы, проводятся конкурсы грантов, специальные акции и т. д.

Стабильно в арсенале компаний присутствуют проекты поддержки городской инфраструктуры и социально значимых объектов. Наиболее распространенные типы проектов

включают: ремонт интернатов, школ, детских домов, клубов и т. д.

Все большее количество компаний проявляют заботу о состоянии окружающей среды, и реализуют экологические программы, напрямую несвязанные с производственной деятельностью. Таких примеров здесь представлено немного, но появление проектов в этой области следует отметить как важную тенденцию.

Третья часть посвящена влиянию кризисных явлений в экономике на социальную деятельность компаний. Приведена информация по результатам различных опросов, подтверждающая, что, продолжая деловую активность, компании сохраняют социальные программы, но корректируют их с учетом возможностей и приоритетов.

Корпоративные программы по своей направленности и результатам прямо отвечают темам, которые на высшем государственном уровне признаются значимыми для страны. Прошедший 2008 г. был объявлен Указом Президента Российской Федерации Годом семьи в России, 2009 г. — Годом молодежи. Собранный в Сборнике материал, обобщающий разнообразие социальной деятельности компаний, дает ясное представление о вкладе бизнеса в решении общих для всей страны задач улучшения положения семьи, развития творческого, научного и профессионального потенциала молодежи.

РСПП выражает большую признательность всем компаниям — участникам сборника за сотрудничество в его подготовке и готовность обмениваться опытом.

С благодарностью отмечает активное участие общероссийских отраслевых объединений работодателей электроэнергетики и железнодорожного транспорта, их заинтересованность достойно представить в Сборнике компании своих отраслей.

РСПП выражает особую благодарность ОАО «Пивоваренная компания «БАЛТИКА» и Банку «УРАЛСИБ» за поддержку издания.

РСПП предлагает всем заинтересованным компаниям принять участие в формировании Библиотеки корпоративных практик, представлять в нее информацию о своих социальных программах, поддерживать процесс обмена опытом.