

Практики компаний в области благотворительности и социальных инвестиций

По материалам проекта
«Корпоративный донор России»

Форум Доноров, 2008

При поддержке Комиссии Общественной палаты РФ
по развитию благотворительности и совершенствованию законодательства о НКО

**Практики компаний
в области благотворительности
и социальных инвестиций**

**По материалам проекта
«Корпоративный донор России»**

Редактор: А. Белокрыльцева

Руководитель проекта: Е. Козлова

Книга подготовлена и издана при поддержке Комиссии Общественной палаты РФ по развитию благотворительности и совершенствованию законодательства о НКО.

Издание подготовлено по материалам проекта «Корпоративный донор России», который осуществляет Форум Доноров. Книга представляет собой сборник корпоративных социальных проектов и программ, которые были поданы на конкурс «Корпоративный донор России». В книге собраны описания благотворительных программ компаний, материалы о механизмах и технологиях их реализации, особенностях формирования и расходования бюджета, методах оценки эффективности и получения обратной связи, сотрудничестве с местным сообществом и органами власти, информационном обеспечении корпоративной благотворительности. Некоторые проекты практически готовы к тиражированию, и их могут взять на вооружение компании, которые только разрабатывают свою благотворительную стратегию.

Издание предназначено для представителей бизнеса, сотрудников PR-отделов, менеджеров подразделений, занимающихся социальными программами, представителей региональных и местных органов власти, сотрудников государственных учреждений, некоммерческих организаций и благотворительных фондов, реализующих социально значимые программы, для студентов, журналистов и широкой аудитории.

© Форум Доноров, 2008.

Вступление

Благотворительность в России становится все более распространенным явлением. Все больше организаций участвуют в благотворительной деятельности, и еще большее число может стать благотворителями в будущем. По результатам ежегодного конкурса «Корпоративный донор России» совокупные расходы на благотворительную деятельность 26 компаний – участников Конкурса в 2007 г. составили 13,78 млрд. руб., а по результатам конкурса в 2006 г. 19 компаний потратили на благотворительность 5,75 млрд. руб. Суммы впечатляют, тем более что это лишь малая часть корпоративной благотворительности. По данным исследования ВЦИОМ, проведенного в апреле 2006 г. по заказу Общественной палаты РФ, в России вовлечены в благотворительную и социальную деятельность 93% крупных, 83% средних и 60% малых компаний. Причем все эти программы реализуются в России и для россиян.

На фоне активного роста корпоративных благотворительных инвестиций, к сожалению, не происходит адекватного роста качества благотворительной деятельности. Лишь ограниченное число компаний – как правило, крупных – использует профессиональный подход к организации благотворительной деятельности: определяет ее приоритеты, фиксирует, каким образом корпоративная благотворительность связана с бизнес-целями, формирует стройную бюджетную политику, наконец, имеет в штате специалиста по разработке и реализации корпоративных благотворительных программ.

Сборник, который вы держите в руках, представляет наиболее интересные практики компаний в области благотворительности. Они были собраны в рамках Конкурса «Корпоративный донор России» и представляют уникальный на настоящий момент материал для всех, кто интересуется корпоративной благотворительностью. В сборнике описаны и прокомментированы благотворительные программы компаний-участников конкурса. Из материалов сборника станет понятно, на что компании расходуют благотворительный бюджет, насколько их программы эффективны и каких бизнес-целей достигают с помощью подобных программ. Также кейсы содержат информацию о механизмах

и технологиях, используемых в корпоративных благотворительных программах, о том, как компании их разрабатывают и внедряют, и что нужно учитывать при тиражировании их опыта.

Материалы данного сборника будут полезны и интересны всем участникам, вовлеченным в корпоративную благотворительность. Это и менеджеры, отвечающие за разработку и реализацию благотворительных программ, и сотрудники региональных и местных органов власти, работающие совместно с компаниями, и представители НКО, которые являются потенциальными партнерами компаний в реализации программ, и клиенты компаний. Также материалы сборника будут интересны представителям СМИ, которые найдут в нем интересные материалы для публикаций.

Форум Доноров, начиная в 2006 г. проект «Корпоративный донор России», прежде всего отвечал на нехватку информации и профессиональной поддержки в области корпоративной благотворительности и социальных инвестиций в России. Мы надеемся, что с помощью развития конкурсного механизма сможем повысить культуру благотворительности в нашей стране, способствовать большей эффективности благотворительных программ и преодолению негативного отношения в обществе к благотворительной деятельности.

Одним из направлений работы в рамках проекта стало формирование уникальной инфраструктуры, своеобразного бизнес-пространства, в котором компании готовы делиться своим опытом и инновациями в области корпоративной благотворительности. Участвуя в различных мероприятиях проекта «Корпоративный донор России» и рассказывая о практике корпоративной благотворительности и социальных инвестиций, компании вносят свой вклад в развитие благотворительности в России. Тем самым создаются необходимые предпосылки для ускорения распространения позитивных социальных инноваций.

Мы рассчитываем, что данная книга будет особенно полезна компаниям, которые только разрабатывают стратегию своей благотворительной деятельности, и они смогут использовать материалы сборника в качестве практического пособия.

*Форум Доноров
Министерство экономического развития РФ
Российский Союз Промышленников и Предпринимателей
Комиссия Общественной палаты РФ по развитию
благотворительности и совершенствованию законодательства о НКО*

**Лучшая программа, эффективно
реализующая механизмы
трехстороннего сотрудничества
бизнеса, некоммерческих
организаций и региональных
(местных) органов власти**

Артем Евгеньевич Шадрин

заместитель директора Департамента стратегического управления (программ) и бюджетирования Минэкономразвития РФ

ТРЕХСТОРОННЕЕ СОТРУДНИЧЕСТВО: ВКЛАД В РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Участие нашего Министерства в организации Конкурса не случайно. В разрабатываемой Стратегии долгосрочной концепции социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. развитие человеческого капитала определяется в качестве одного из приоритетных направлений перехода российской экономики к инновационному социально-ориентированному типу развития.

Если раньше социальные расходы рассматривались компаниями в основном как непроизводительные затраты, то сейчас все более распространенным становится подход, при котором социальные программы считают инвестициями в человеческий капитал. Именно человеческий капитал является одним из важнейших факторов повышения конкурентоспособности не только отдельных предприятий, но и экономики страны в целом.

Следует отметить, что бизнес готов «вкладываться» не только в программы, направленные на своих сотрудников, но и в общее улучшение социальной среды и повышение качества жизни местного сообщества в городах и регионах базирования предприятий. Для крупных и средних предприятий участие в формировании благоприятной социальной среды оказывается все более важным как с точки зрения привлечения новых кадров, так и в целях повышения удовлетворенности уже работающих сотрудников. Это, безусловно, позитивно сказывается на снижении рисков долгосрочного развития компаний и росте их капитализации.

С этим связано формирование новых направлений социального партнерства государства и бизнеса, предусматривающих совместную реализацию проектов по развитию человеческого капитала. Поскольку заметную роль в таких проектах играют некоммерческие организации, то приоритетом становится поддержка именно трехстороннего партнерства, и мы уверены в успешности и плодотворности этого пути.

Именно поэтому Министерство экономического развития учредило номинацию «Лучшая программа, эффективно реализующая механизмы трехсторон-

него сотрудничества бизнеса, некоммерческих организаций и региональных (местных) органов власти».

Победителем в этой номинации признан проект «Центр социальных программ РУСАЛа – эффективный инструмент развития территорий», а в шорт-лист эксперты включили проекты компаний «ЛУКОЙЛ» (Конкурс социальных и культурных проектов), Ренова (Школьная Баскетбольная Лига Пермского края «КЭС БАСКЕТ») и «Сахалин Энерджи» (План содействия развитию коренных малочисленных народов Севера Сахалина).

ОБЪЕДИНЕННАЯ КОМПАНИЯ «РОССИЙСКИЙ АЛЮМИНИЙ» (РУСАЛ)

Отрасль экономики: металлургия

Количество сотрудников: более 100 тыс. человек

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНЫХ ПРОГРАММ РУСАЛА – ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ

ЦСП и его филиалы управляют программами социальных инвестиций компании в регионах присутствия.

Цели: поддержка и содействие развитию местных социальных инициатив, направленных на улучшение качества жизни в регионах присутствия компании; управление социальными программами компании; формирование проектной культуры, продвижение идей благотворительности и добровольчества.

Целевая аудитория: молодежь и школьники, некоммерческие организации, учреждения культуры и образования, детские сиротские учреждения, социально незащищенные группы населения городов Красноярск, Ачинск (Красноярский край), Братск (Иркутская область), Бокситогорск (Ленинградская область), Екатеринбург, Иркутск, Каменск-Уральский (Свердловская область), Кандалакша (Мурманская область), Москва, Надвоицы (Республика Карелия), Новокузнецк (Кемеровская область), Саяногорск (Республика Хакассия), Североуральск (Свердловская область).

Срок реализации: программа реализуется с 2004 г. и является долгосрочной.

Бюджет: 75 млн. руб. – консолидированный бюджет всех направлений деятельности ЦСП РУСАЛа в 2007 г.

В 2002 г. компания РУСАЛ присоединилась к международной инициативе ООН – Глобальному Договору, согласно которому необходимыми условиями развития бизнеса являются принципы социального равенства и сохранения окружающей среды. Одним из механизмов реализации и этого договора, и социальной политики компании явился Центр социальных программ (ЦСП), который был призван стать центром компетенции в социальной сфере. Его идея основана на том, что жители регионов присутствия компании часть стоящих перед ними проблем могли бы решить собственными силами, однако для этого

им требуется соответствующая поддержка, которую и должен оказывать ЦСП.

Социальные программы, которые реализует ЦСП, основаны на постоянном диалоге с местными сообществами, конкурсном подходе, долгосрочности и оценке эффективности. Жители регионов присутствия сами формулируют потребности своего сообщества, они же являются исполнителями проектов, которые вовлекают в общественно полезную деятельность более широкие группы населения.

Первый Центр социальных программ был открыт в 2004 г. в Красноярске. В 2005-2006 гг. были созданы филиалы в гг. Саяногорске, Новокузнецке, Ачинске, Братске и Бокситогорске, в 2007 г. – в Свердловской и Мурманской областях и республике Карелия. Помимо расширения географии проекта, ЦСП постепенно передавалось управление внешними социальными программами компании. Таким образом, Центр социальных программ к концу 2007 г. имеет 14 филиалов в девяти регионах России и Украины (г. Николаев), которые реализуют семь программ, направленных на поддержку общественно-полезных инициатив школьников и молодежи, развитие дворового и массового спорта, экологическое воспитание детей, обучение основам социального проектирования, развитие добровольчества и формирование культуры благотворительности, поддержку детей-сирот и малоимущих граждан.

Каждая программа ЦСП имеет свой календарный план, срок реализации программ един для всех филиалов. Краткое описание программ ЦСП «РУСАЛ»: *Сто классных проектов.* Программа направлена на поддержку и развитие социально значимых инициатив школьников 6–11-х классов. Ее цель: создать условия для развития детской инициативы; сделать школу центром общественной жизни.

Сто спортивных проектов. Программа поддержки развития физической культуры, массового детского спорта на дворовых и пришкольных спортивных площадках, в местных спортивных секциях, воспитание активного и здорового молодого поколения.

Зеленый дозор. Программа направлена на формирование экологической культуры школьников через информационно-просветительскую работу в области охраны окружающей среды, вовлечение школьников в решение местных экологических проблем, развитие проектной культуры детей и подростков, а также региональных экологических организаций.

Шагни за горизонт. Программа поддерживает стремление молодежи к самосовершенствованию, творчеству, здоровому образу жизни, готовит

к активному участию в общественной жизни через социальные проекты, содействует развитию добровольческого движения и профессиональному самоопределению молодых людей.

Вместе в будущее. Программа направлена на социальную адаптацию воспитанников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, их подготовку к самостоятельной жизни после окончания сиротского учреждения, укрепление материально-технической базы учреждений в интересах развития детей, повышение профессионального мастерства педагогов учреждений.

Школа социального проектирования. «Детский» компонент программы направлен на поддержку и развитие инициативы школьников, обучение их технологиям социального проектирования, создание условий для формирования активной жизненной позиции. Компонент для взрослых включает в себя повышение квалификации в сфере проектной культуры и развитие активной жизненной позиции путем создания экспертного сообщества на местах.

Партнерские проекты. Развитие партнерских благотворительных инициатив с участием местного бизнеса, представителей власти, направленных на вовлечение граждан в решение локальных социальных проблем, поддержку добровольческого потенциала жителей региона.

Оказание социально-бытовых услуг малообеспеченным жителям Красноярска, Новокузнецка и Саяногорска. Услугами юриста, парикмахера, ателье и службы сиделок по льготным ценам могли воспользоваться пенсионеры, инвалиды, ветераны войны и труда, многодетные и неполные семьи.

Большинство программ ЦСП являются конкурсными, и их реализация проходит следующие этапы: объявление о старте конкурса, презентация конкурса, семинар для заявителей, консультации, семинар для экспертов, окончание приема заявок, техническая экспертиза проектов, экспертный совет, объявление результатов конкурса, церемония награждения победителей, семинар для победителей, семинар «работа над ошибками», заключение договоров с победителями, реализация проектов, мониторинг проектов, итоговая отчетность.

ЦСП проводит три вида конкурсов: конкурсы социальных проектов, конкурс личных достижений и конкурс общественного признания (по номинациям «Доброволец года», «Добровольческая организация года», «Благотворитель года», «Фирма доброй воли», «Журналист года», «Социальное СМИ года»).

ЦСП проводит также добровольческие и благотворительные акции, в том

числе Ярмарки общественных инициатив (гг. Ачинск, Бокситогорск, Новокузнецк, Саяногорск), Ярмарку социальных проектов (г. Абакан), Бал добровольцев (Красноярск, Саяногорск, Братск).

Дважды в год в Красноярске проходят заседания Попечительского совета, в который входят заместитель председателя Законодательного собрания Красноярского края, депутаты Законодательного собрания, глава города Красноярска. Не менее тесное сотрудничество с органами власти налажено в филиалах ЦСП: в Республике Хакасия партнером организации выступает Министерство региональной политики республики; в гг. Ачинск, Бокситогорск, Новокузнецк партнерами центра выступают администрации муниципальных образований, комитеты по делам молодежи, агентства/управления образования. В рамках программы «Партнерские проекты» во всех городах присутствия ЦСП созданы оргкомитеты, в которые входят представители органов власти. Они оказывают организационную, информационную и финансовую поддержку мероприятиям программы.

Для населения регионов присутствия, инициативных групп граждан и некоммерческих организаций ЦСП выполняет функции центра общественного развития. Специалисты ЦСП обучают население основам социального проектирования, инициируют проведение общественных слушаний, переговорных площадок и публичных дискуссий на различные темы: от тиражирования новых социальных технологий до проблем добровольчества и благотворительности. Всего в общественно полезной деятельности в рамках проектов и программ ЦСП приняли участие более 43 тыс. волонтеров.

О ходе реализации программы информируются органы власти через сообщения, пресс-релизы, отчеты о мероприятиях. Деятельность по реализации проектов-победителей регулярно освещается в СМИ, специально организовывались мероприятия, способные привлечь внимание журналистов. Всего за 2007 г. в СМИ прошло более 8 тыс. сообщений о деятельности ЦСП и его программах. Эффективным инструментом информирования местного сообщества о деятельности ЦСП является сайт компании РУСАЛ (www.rusal.ru), где есть специальный раздел по социальному инвестированию, посвященный программам ЦСП, информация на котором обновляется ежедневно. С 2007 г. у ЦСП появилось собственное издание – бюллетень «Экспертный взгляд», на страницах которого идет обмен мнениями о наиболее успешных социальных проектах в городах присутствия ЦСП, анализируются лучшие практики и опыт преодоления проблем.

Результаты:

В 2007 г. ЦСП реализовано семь межрегиональных программ, в которых приняли участие 13 тыс. школьников (60% поддержанных проектов поступило из сельских школ), 81 тыс. человек стали участниками проектов в области массового спорта и физической культуры, 18 млн. руб. было направлено на социальную адаптацию воспитанников детских домов, 20 тыс. услуг оказано социально незащищенным группам населения.

В программе «Сто классных проектов» приняли участие более 540 проектов, 141 проект был поддержан. Согласно анкетированию, у 60% школьников-победителей отмечается рост таких качеств как ответственность, лидерство, коммуникативность и др.

Во время реализации программы «Сто спортивных проектов» было проведено 450 спортивно-массовых мероприятий, работало более 150 спортивных секций.

81% победителей программы «Шагни за горизонт» продолжают участвовать в общественно полезной деятельности.

Реализация программы «Зеленый дозор», в которой в 2007 г. приняли участие 24168 человек, оказала существенное влияние на изменение экологической ситуации. Существенным результатом программы является и то, что деятельность экологических отрядов не ограничилась рамками проектов и продолжается в настоящее время.

Детским сиротским учреждениям – участникам программы «Вместе в будущее» в 2007 г. удалось укрепить материальную базу, приобрести необходимое оборудование. За год на реализацию проектов учреждений было перечислено 1045,6 тыс. руб. Коллективами детских домов, школ-интернатов и социально-реабилитационных центров приобретен опыт социального проектирования.

Комментарии экспертов:

РУСАЛ придумал и создал уникальный инструмент для реализации своей социальной политики – Центр социальных программ. Собственно, образование корпоративных фондов – вовсе не редкость, однако Центр социальных программ представляет собой организацию нового типа. В отличие от довольно закрытых корпоративных фондов, реализующих программы согласно выработанным компанией приоритетам, ЦСП представляет собой организацию, близкую по функциям и задачам к ресурсному центру НКО. ЦСП открыт для местных

инициатив, более того, заинтересован и в них, и в обратной связи с гражданами и НКО. Не случайно ЦСП в Красноярске и в других городах нередко выступает от имени всего некоммерческого сектора, является лидером в организации масштабных социальных акций. Поскольку приоритеты социальной политики компании определяются на основе опросов и мониторинга общественного мнения, то и «мозгом», и «двигателем» корпоративной программы является местное сообщество, а задача компании – поддержать его инициативы и помочь.

Представляется, что данная программа (очень прозрачная, имеющая полный пакет документации) может быть тиражирована и реализована средними и крупными компаниями в различных регионах страны. И любой компании – как пробующей свои социальные программы, так и давно занимающейся социальными инвестициями – было бы крайне полезно по примеру РУСАЛа провести мониторинг общественного мнения по поводу имеющихся в регионе присутствия социальных проблем и путей их решения. Причем это должен быть не опрос получателей средств, «запрограммированный» на положительный отзыв (как происходит нередко), а профессионально составленные вопросы и репрезентативная выборка. Компания, руководствующаяся в своей социальной деятельности этими опросами, легко сможет избежать упреков в тенденциозности и неактуальности ее благотворительных программ для местного сообщества.

КОМПАНИЯ «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ ИНВЕСТМЕНТ КОМПАНИ ЛТД.»

Сфера экономики: нефтегазовая промышленность

Количество сотрудников: более 2 270 человек

ПЛАН СОДЕЙСТВИЯ РАЗВИТИЮ КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ НАРОДОВ СЕВЕРА САХАЛИНА

Цели: предотвращение/снижение потенциального негативного воздействия на коренные народы Севера Сахалина, связанного с реализацией проекта «Сахалин-2»; улучшение качества жизни коренных малочисленных народов Севера Сахалина через программы социального развития, учитывающие культурные особенности этих народов; содействие развитию потенциала общин и отдельных представителей коренных малочисленных народов Севера Сахалина, способствующее их активному участию в управлении реализацией подобными программами.

Целевая аудитория: коренные малочисленные народы Севера Сахалина.

Срок реализации: план, реализация которого началась в мае 2006 г., рассчитан на пять лет.

Бюджет: 15 200 тыс. руб. в 2006-2007 гг. Предусмотрено финансирование Плана в размере 300 тыс. долларов США ежегодно до 2011 г.

Места традиционного проживания коренных малочисленных народов Севера Сахалина (нивхи, уйльта, эвенки, нанайцы) являются территориями промышленного освоения компании. Чтобы нивелировать негативные последствия этого для коренных народов, компания разработала стратегию, частью которого стал «План содействия развитию коренных малочисленных народов Севера Сахалина». Разработка плана осуществлялась рабочей группой, в состав которой вошли международные эксперты, специалисты компании «Сахалин Энерджи», члены регионального совета коренных малочисленных народов Севера, представители местных органов власти и неправительственных организаций. В мае 2006 г. было подписано трехстороннее партнерское соглашение, которое положило начало реализации данного плана.

План осуществляется по четырем направлениям: программа социального развития (проекты в области здравоохранения, образования, развития

потенциала объединений коренных народов), поддержка традиционной экономической деятельности (создание рабочих мест, развитие традиционных промыслов и хозяйственной деятельности, продвижение успешного опыта), предотвращение/снижение негативного воздействия, связанного с реализацией проекта «Сахалин-2», фонд мини-грантов.

Финансирование фонда мини-грантов составляет 10% от общего бюджета плана. Совет, управляющий фондом мини-грантов, состоит исключительно из представителей коренных народов. Другие направления плана содействия управляются профильными комитетами, в состав которых входят представители коренных народов, органов власти и компании при численном преобладании представителей коренного населения. Предполагается, что в будущем управление всем планом содействия, включая распределение средств, будет производиться силами коренных народов. Таким образом, фонд мини-грантов является моделью, на которой на практике отрабатываются навыки самостоятельного управления подобными проектами.

Результаты:

В 2006-2007 гг. в рамках плана содействия было профинансировано 102 проекта. Средства направлялись на обучение представителей коренных народов в институтах и техникумах, приобретение оборудования для фельдшерско-акушерских пунктов, передвижного стоматологического кабинета, содействие традиционной экономической деятельности (рыболовство, оленеводство), поддержку традиционного декоративно-прикладного искусства и промыслов. Одним из самых ярких проектов плана стало издание первого букваря исчезающего уйльтинского языка.

Каждые полгода проводится независимый мониторинг плана. Четыре проведенных за два года мониторинга, включающие интервью с представителями коренных народов, местными властями, сотрудниками социальных учреждений, продемонстрировали позитивную оценку сторонами хода реализации плана. Стороны признали, что план привел к снижению негативного воздействия на коренные народы со стороны проекта «Сахалин-2», содействовал развитию потенциала общин коренных народов и улучшению качества их жизни.

Результатом данного плана можно считать и тот факт, что Международная финансовая корпорация (подразделение Всемирного Банка) включила план содействия в качестве примера успешной корпоративной программы в свое

издание, посвященное практике взаимодействия со стейкхолдерами. Международная консалтинговая компания АЕА в своем отчете указала, что разработка данного плана является одной из лучших практик проекта «Сахалин-2». В 2008 г. подразделение компании, занимающееся реализацией данного плана, было награждено почетной грамотой Ассоциации коренных малочисленных народов Севера Сибири и Дальнего Востока.

Комментарии экспертов:

Несомненным плюсом данной программы является ее общая ориентированность на взаимодействие с местной властью и представителями коренных малочисленных народов Севера. Вся программа с начала ее разработки строилась как трехсторонняя, в ней изначально был заложен механизм обратной связи и возможность ее корректировки с учетом мнения местного сообщества. Крайне важно и то, что программа предполагает в перспективе передачу всех руководящих полномочий, в том числе распределения финансов, представителям коренных народов. Фонд мини-грантов является моделью, на которой происходит обучение и отработка навыков управления проектом. Данная программа призвана показать компаниям (прежде всего добывающим, территория освоения которых является местом традиционного хозяйствования), как местное население из противников превратить в союзников и избежать возможных конфликтов и противостояния.

ОАО «ЛУКОЙЛ»

Дочерние общества:

ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь»,

ООО «ЛУКОЙЛ-Нижевожскнефть»,

ООО «ЛУКОЙЛ-Коми»,

ООО «ЛУКОЙЛ-Западная Сибирь»,

ООО «ЛУКОЙЛ-Волганефтепродукт»,

Благотворительный фонд «ЛУКОЙЛ»

Отрасль экономики: нефтегазовая промышленность

Количество сотрудников: ОАО «ЛУКОЙЛ» – 151,4 тыс. человек,

БФ «ЛУКОЙЛ» – 16 человек

КОНКУРС СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРОЕКТОВ

Программа заключается в проведении грантового конкурса социальных и культурных проектов среди некоммерческих государственных и общественных организаций.

Цели: мотивирование граждан к решению актуальных проблем территорий; повышение эффективности благотворительной помощи, оказываемой компанией; развитие местных сообществ, поддержка инициатив граждан и общественных организаций, направленных на сохранение национально-культурной самобытности, улучшение экологической обстановки и поддержку детского спорта; укрепление положительного имиджа ОАО «ЛУКОЙЛ» на территории присутствия компании.

Целевая аудитория: местное сообщество, учреждения образования и культуры, главы муниципальных образований, некоммерческие организации и общественные объединения, средства массовой информации.

Срок реализации: Программа, начатая в 2002 г., является долгосрочной.

Бюджет: 39 400 тыс. руб. в 2007 г.

57 412 тыс. руб. в 2006 г.

29 740 тыс. руб. в 2005 г.

17 387 тыс. руб. в 2004 г.

5 000 тыс. руб. в 2003 г.

2 000 тыс. руб. в 2002 г.

В 2002 г. компания «ЛУКОЙЛ» приняла «Социальный кодекс» (http://www.lukoil.ru/static_6_5id_262_.html; http://www.lukoil-perm.ru/pdf/LUK_PERM_SP_2005_01.pdf), в котором были закреплены принципы взаимодействия компании с территориями присутствия, и главный из них – социальное партнерство. Конкурс социальных и культурных проектов стал механизмом реализации этого партнерства. Таким образом, на смену традиционной модели благотворительности и поддержки разовых акций пришла конкурсная модель распределения средств.

Впервые конкурс социальных и культурных проектов был проведен в 2002 г. в Пермском крае. Затем его масштаб стал расширяться – с 2004 г. конкурс социальных проектов проводится в Волгоградской и Астраханской областях, с 2005 г. – в Республике Коми и Западной Сибири, с 2007 г. – в Нижегородской области.

В Пермском крае конкурс проходит на четырех уровнях – корпоративный, муниципальный, конкурс глав муниципальных образований и конкурс поселенческого уровня. Такая структура родилась в результате анализа итогов первых корпоративных конкурсов, который показал: без тесного взаимодействия с местной властью и без поддержки глав муниципальных образований успешной работы не получится. На муниципальных конкурсах социальных и культурных проектов представители компании являются членами конкурсной комиссии с правом решающего голоса. Конкурс глав муниципальных образований направлен на поощрение местных руководителей, которые способствуют наиболее успешной реализации социальных проектов.

Корпоративный конкурс проводится ежегодно по нескольким номинациям. Тематика номинаций едина для всех территорий – «Экология», «Милосердие», «Культура и искусство», «Физическая культура, спорт и туризм», «Родной край». Организацией процедуры конкурса занимается Департамент общественных связей ОАО «ЛУКОЙЛ». Для подведения итогов конкурса создается конкурсная комиссия, в которую входят представители глав муниципальных образований, общественных и муниципальных организаций, депутаты местных представительных органов. Для организации консультаций, приема заявок, первичной экспертизы, мониторинга проектов создаются экспертные группы. В состав экспертных групп входят региональные представители управления общественных связей компании, заместители председателя объединенной профсоюзной организации компании и заместители глав администраций муниципальных районов по социальным вопросам. После рассмотрения про-

ектов экспертными группами они представляются комиссии, на заседании которой подводятся итоги конкурса и определяются победители.

Основными критериями оценки проектов, представленных на конкурс, являются: соответствие приоритетам «Социального кодекса» ОАО «ЛУКОЙЛ» и заявленным номинациям конкурса; актуальность социальной проблемы и значимость проекта в социальном и культурном развитии территорий; наличие собственного или привлеченного вклада, возможность продолжения деятельности после окончания проекта; соответствие профессиональных возможностей организации планируемой деятельности, реалистичность срока выполнения проекта; рациональность бюджета, экономичность проекта; степень участия в реализации проекта населения.

Каждый конкурс проходит в несколько этапов. 1 этап включает в себя подготовку конкурсной документации, утверждение состава конкурсной комиссии, экспертов, сроков, определение выделяемых на конкурс средств. Информация о конкурсе размещается на Интернет-портале дочерних обществ ОАО «ЛУКОЙЛ» (например, www.lukoil-perm.ru, <http://www.lukoil-volga.ru/main/default.asp>, <http://www.nvn.lukoil.com/main/default.asp>). О начале и итогах конкурса дается информация в местных СМИ, также идет рассылка информации в органы власти, учреждения образования, культуры, общественные организации. Для желающих принять в нем участие проводятся семинары и консультации.

2 этап конкурса – сбор заявок и их рассмотрение – сначала экспертными группами. Затем эксперты представляют проекты на конкурсной комиссии, где происходит определение победителей и размера финансирования каждого проекта.

3 этап включает церемонию награждения победителей, перечисление организациям-победителям финансовых средств и реализацию проектов.

На 4 этапе организации-победители представляют итоговые отчеты о реализации проекта и документы о постановке на учет приобретенных по проекту материалов и оборудования. Компания проводит мониторинг всех поддержанных проектов, и по его итогам определяются лучшие проекты за год. Победители получают приз – селенинового медведя. По итогам конкурса выходят сборники проектов (http://www.lukoil.ru/static_6_5id_263_.html).

Один из принципов конкурса – софинансирование. Обязательным условием получения гранта является собственный вклад организации-заявителя в размере не менее 30% от запрашиваемой суммы.

На всех этапах конкурса происходит взаимодействие с региональными органами власти и местного самоуправления, некоммерческими организациями и государственными учреждениями регионов. По итогам конкурсов проводится совещание с представителями местной власти.

Результаты:

Всего за шесть лет проведения конкурса на территориях присутствия компании было реализовано более 800 проектов социальной направленности, на их реализацию было направлено более 150 млн. руб. Бюджет конкурса за это время вырос в 20 раз.

Поскольку 30% средств на реализацию проекта участники должны привлечь самостоятельно, то конкурс является для них стимулом к поиску других источников средств, в том числе у бизнеса и органов власти. Этот подход позволяет увеличить социальные инвестиции: подсчитано, что каждый рубль, вложенный компанией, «притягивает» до трех рублей дополнительных вложений.

В 2007 г. по сравнению с 2002 г. общее число поданных на конкурс заявок увеличилось в 14,3 раза, и составило 2054. Количество качественных проектов, поддержанных на конкурсе, выросло с 37 (2002 г.) до 266 (2007 г.). Благодаря конкурсу только в Пермском крае за шесть лет было создано более 1500 новых рабочих мест. Из конкурса вырос Фестиваль исторических городов народов Прикамья. Конкурс способствует развитию гражданских инициатив, вовлечению граждан в процесс принятия решений. Например, до 2002 г. в Пермском крае было мало общественных организаций, а сейчас их уже около 500. Более 70 процентов депутатов местных органов власти – это участники конкурсов.

В 2007 г. особого внимания экспертов заслужили проекты, направленные на помощь людям с ограниченными возможностями: в Волгоградской области в номинации «Милосердие» победил проект «Гончарный круг», предусматривающий открытие гончарной мастерской для людей с инвалидностью; в Нижегородской области – проект по комплектованию специального компьютерного класса для незрячих и слабовидящих молодых специалистов и студентов. Также были поддержаны проекты, направленные на стимулирование активности молодежи (организация молодежных лагерей, издание экологической энциклопедии, восстановление историко-этнографических музеев, развитие эколого-этнографического туризма).

В результате реализации проектов изменился облик сел и малых городов регионов присутствия компании, в них появились условия для занятия

спортом. Так, в городах и селах Пермского края благодаря конкурсным проектам появилось 29 малых и крупных спортивных объектов – спортивные комплексы, бассейны, стадионы, мини-комплексы, открытые площадки, спортивные и тренажерные залы. Построено или реконструировано 11 крупных спортивных объектов. В 15 населенных пунктах построены открытые спортивные площадки и спортивные мини-комплексы, создано семь семейных спортивных клубов для детей и родителей. Реализация проектов способствовала привлечению к систематическим занятиям физкультурой и спортом в Пермском крае не менее 3 тыс. человек.

Комментарии экспертов:

Эксперты отметили Конкурс социальных и культурных проектов компании ЛУКОЙЛ как полномасштабную программу социальной поддержки населения территорий присутствия компании. Конкурсный механизм позволяет привлечь в социальную сферу региона втрое большие – по сравнению с вложениями компании – дополнительные инвестиции.

Важно, что в конкурсе, реализующем модель трехстороннего сотрудничества бизнеса, власти и общества, особое внимание уделяется стимулированию руководителей муниципальных образований. Во главе социального проектирования в конкретном муниципалитете находится руководитель муниципального образования, а проекты, поддерживаемые конкурсом, направлены на решение конкретных проблем с учетом местных особенностей. Конкурс глав муниципальных образований в Пермском крае превратился сегодня в настоящее соревнование районов области в социальной сфере. Вручение по итогам года селенитового медведя от компании ЛУКОЙЛ эти руководители воспринимают как престижную награду и существенное дополнение к своему статусу.

Представляется, что выделение в качестве целевой группы глав местного самоуправления является отличительной чертой данной программы. То, что местную власть удалось сделать партнерами и союзниками в реализации социальной программы компании, следует отметить как ее несомненный успех. Конечно, налаживание взаимодействия с местными властями требует от бизнеса значительных организационных ресурсов, однако когда эта задача решена, административный ресурс позволяет добиться кумулятивного эффекта от социальных инвестиций бизнеса. Эту модель конкурсной поддержки глав местной власти следует взять на вооружение средним и крупным компаниям, имеющим свои интересы на территории.

ГРУППА КОМПАНИЙ «РЕНОВА»

«КЭС-Холдинг»

Сфера экономики: электроэнергетика, тепло- и газоснабжение

Количество сотрудников: более 60 000 человек

ШКОЛЬНАЯ БАСКЕТБОЛЬНАЯ ЛИГА ПЕРМСКОГО КРАЯ «КЭС БАСКЕТ»

Программа заключается в проведении чемпионата по баскетболу среди школьных команд.

Цели: популяризация баскетбола, привлечение школьников к регулярным занятиям спортом; укрепление здоровья учащихся, пропаганда здорового образа жизни; профилактика наркомании, безнадзорности и беспризорности среди подростков.

Целевая аудитория: учащиеся школ Пермского края, преподаватели физкультуры школ.

Срок реализации: сентябрь 2007 г. – май 2008 г.

Бюджет: 12 674 тыс. руб.

Приоритетом социальной политики компании «КЭС-Холдинг» (входящей в Группу Компаний «Ренова») является поддержка массового детского спорта. В ходе консультаций с Министерством образования Пермского края было принято решение о реализации программы Школьная Баскетбольная Лига Пермского края «КЭС БАСКЕТ» и проведении чемпионата по баскетболу как виду спорта, наиболее доступному и популярному в молодежной среде. Соорганизатором программы стала Федерация баскетбола Пермского края, а партнерами – муниципальные органы власти, Министерство образования Пермского края, спортивные организации.

Программа осуществлялась в несколько этапов.

На первом этапе (сентябрь-октябрь 2007 г.) шла разработка концепции, фирменного стиля, регламента соревнований. Презентация проекта состоялась 23 сентября в УДС «Молот» в рамках I Всероссийского Фестиваля студенческого баскетбола.

На 2 этапе (ноябрь 2007 г. – март 2008 г.) соревнования школьных баскетбольных команд прошли в городах и районах Пермского края.

На 3 этапе (март 2008 г.) чемпионы районов в каждой возрастной группе приняли участие в играх в рамках дивизионов. В финал чемпионата вышли команды, занявшие первое место в каждом дивизионе в своей возрастной группе.

На 4 этапе (апрель 2008 г.) состоялись финальные игры чемпионата в трех возрастных группах.

Услуги волонтеров использовались на всех этапах чемпионата во время массовых мероприятий, в основном для раздачи сувенирной атрибутики чемпионата. Всего было задействовано около 100 волонтеров.

В ходе проекта состоялось несколько пресс-конференций, в которых принимали участие представители органов власти и организаций-партнеров чемпионата. Основные мероприятия проекта сопровождалась рассылкой пресс-релизов в региональные средства массовой информации и пресс-службы органов власти. Был создан сайт www.kes-basket.ru, на котором регулярно обновляется информация о календаре игр, результатах и основных событиях проекта, публикуются репортажи и фотоотчеты.

Результаты:

Всего в этапах чемпионата приняли участие 816 команд из 319 школ Пермского края (30% школ края), или более 8 тыс. учащихся. Все школы-участницы программы получили баскетбольные мячи (более 1600 штук) и сувениры от организаторов, а победители районных этапов – профессиональную баскетбольную форму.

Повысилось мастерство членов команд, так как в течение всего сезона школьники получали соревновательную практику. Благодаря информационной поддержке проекта лучших игроков чемпионата заметили специалисты вузовских команд, и они продолжают занятия баскетболом, принимая участие в соревнованиях более высокого уровня. Команды-победители чемпионата были премированы поездкой в Мадрид на «Финал четырех» Евролиги ULEB.

В сезоне 2008/09 г. Чемпионату Школьной Баскетбольной Лиги присвоен статус межрегионального, в нем примут участие школьные команды из 16 регионов России.

В период реализации программы в районах-участниках проекта было зафиксировано улучшение криминогенной обстановки в молодежной среде.

Комментарии экспертов:

Преимуществом данной программы является точный выбор направления поддержки – детский баскетбол. Проведение масштабных соревнований по этому виду спорта среди школьных команд дает детям и подросткам возможность бесплатно заниматься спортом, совершенствовать свое мастерство, и одновременно является способом полезного для здоровья проведения досуга и средством профилактики детского алкоголизма, наркомании и преступности. Так что едва ли не самым значимым результатом данной программы является снижение показателей детской и подростковой преступности в районах, где проводились соревнования. Даже если это кумулятивный эффект, достигнутый усилиями многих служб и учреждений, все равно польза данной программы несомненна. К тому же проведение массовых спортивных мероприятий и соревнований – это возможность для компании продвижения своего бренда.

Представляется, что для расширения программы и более широкого охвата школ компании следует уделять больше внимания обучению и поддержке учителей физкультуры, от которых в первую очередь зависит наличие в школе команды.

Программа соревнований школьных команд по различным видам спорта может быть реализована крупной или средней компанией в партнерстве со спортивным клубом или организацией, имеющей опыт организации и проведения таких мероприятий.

ОАО «СЕВЕРСТАЛЬ»

Череповецкий металлургический комбинат

Отрасль экономики: металлургия

Количество сотрудников: 30 770 (по состоянию на конец июня 2008 г.)

ЧИСТЫЙ ГОРОД

Проект заключается в проведении акции «Зеленое кольцо» и конкурса малых грантов по поддержке экологических проектов.

Цели: улучшение экологической обстановки в г. Череповце; поддержка экологических инициатив местного сообщества.

Целевая аудитория: некоммерческие организации и общественные объединения г. Череповца, средства массовой информации, сотрудники компании, клиенты, партнеры, население города.

Срок реализации: 2007-2008 гг.

Бюджет: 779 тыс. руб., в том числе 300 тыс. руб. – на конкурс малых грантов.

Программа «Чистый город» явилась для ЧерМК «Северсталь» дополнением к комплексу природоохранных мероприятий в рамках корпоративной Программы управления окружающей средой. Программа, которая включала в себя акцию «Зеленое кольцо» по посадке зеленых насаждений вокруг промышленной площадки и проведение экологического конкурса малых грантов, проходила в несколько этапов.

1 этап – подготовка документации, разработка положения о конкурсе, утверждение конкурсной комиссии, экспертов. Объявление о начале движения «Чистый город», проведение PR-мероприятий.

2 этап – проведение акции по высадке зеленых насаждений «Зеленое кольцо».

3 этап – проведение конкурса малых грантов: сбор заявок, определение победителей. Реализация проектов–победителей грантового конкурса.

4 этап – завершающий. В марте 2008 г. состоялась конференция, посвященная подведению итогов деятельности в рамках конкурса «малых грантов». На осень 2008 г. запланировано специальное мероприятие по передаче проекта городу.

Одним из условий успешной реализации программы «Чистый город» явилось тесное сотрудничество компании с органами власти, предпринимателями,

некоммерческими организациями Череповца. Удачно выбранное направление – экология – обеспечило поддержку указанных структур и интерес жителей города. Узнавание проекта обеспечила программа PR-поддержки, предусматривающая выпуск сувенирной продукции и информационное обеспечение проекта. Обо всех мероприятиях в рамках программы давалась информация в СМИ, также информация направлялась в органы власти, учреждения образования, культуры, общественные организации города.

Результаты:

В рамках проекта «Зеленое кольцо» произведено озеленение промышленной площадки комбината, в ходе 13 экологических акций было высажено 828 деревьев.

Победителями конкурса малых грантов стали проекты: «Чистый автомобиль» (проверка автомашин на наличие в выбросах вредных веществ); «Малый бизнес – «Чистому городу» (подготовка бизнес-проектов, имеющих экологическую направленность); «Экология души» (организация курсов биоэтики для воспитанников детских домов). Эти проекты были профинансированы, и в результате в Череповце было проверено более 2000 автотранспортных средств на наличие в их выбросах вредных веществ, а для воспитанников детских домов и реабилитационного центра «Росток» был проведен цикл занятий по биоэтике. Также были подготовлены четыре бизнес-проекта экологической направленности, которыми заинтересовалась городская администрация.

В целом движение «Чистый город» поддержали 49 предприятий города.

**Улучшение социального климата
в окружающем обществе – забота
о благополучии семьи**

Елена Николаевна Феокистова

директор Департамента корпоративной социальной политики РСПП

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ОБЩЕСТВА – ЗАЛОГ УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

В России благотворительность стала составной частью повседневной практики бизнеса. Корпоративные благотворительные программы дают возможность предпринимателям выразить свою общественную позицию, принять участие в решении социальных проблем территории, укрепить имидж социально ответственной компании, что в конечном счете позитивно сказывается на развитии бизнеса. Поступательное развитие бизнеса непосредственно связано с социальной обстановкой в регионе присутствия, поэтому забота об улучшении общественного климата стало важным направлением корпоративных программ. В Социальной хартии российского бизнеса, разработанной по инициативе РСПП и поддержанной деловым сообществом, сказано, что «успешное развитие предпринимательской деятельности невозможно без устойчивого развития общества и неотделимо от него». И именно поэтому одна из задач Российского союза промышленников и предпринимателей – выявление, обобщение и распространение успешных корпоративных программ, направленных на позитивные изменения в обществе.

Российский союз промышленников и предпринимателей в 2008 г. учредил номинацию Конкурса **«Улучшение социального климата в окружающем сообществе – забота о благополучии семьи»**. Данная номинация нацелена на выявление эффективных корпоративных программ, нацеленных на позитивные социальные изменения на территории присутствия компании. Выделение в качестве основной целевой аудитории семьи связано не только с проведением в России Года семьи, но и с пониманием важности этого института как одного из факторов социальной стабильности.

Благотворительные инициативы, реализуемые компаниями, весьма многообразны, наряду с традиционными проектами, связанными с поддержкой учреждений здравоохранения, образования и социальной защиты, в нем присутствуют долгосрочные программы целевых инвестиций в развитие территорий, которые отвечают потребностям местных сообществ и страны в целом. Общая черта этих программ – стремление принести реальную пользу и способствовать решению социальных проблем. Таким образом, бизнес становится не

просто донором, но и активным участником социальных изменений, участвуя в строительстве благотворительного сектора, взаимодействуя с благотворительными фондами, некоммерческими организациями, государственными учреждениями.

Программы, представленные в этом году компаниями – участниками Конкурса, отличает грамотный менеджмент, новые подходы к организации социальных проектов, актуальность и долговременность (а это значит, что они способны влиять не только на репутацию компании, но и на общество в целом).

В 2008 г. первое место в номинации «Улучшение социального климата в окружающем сообществе – забота о благополучии семьи» разделили две компании – «Северсталь» с программой «Дорога к дому» и «Сахалин Энерджи», реализующая программу «Что делать в чрезвычайных ситуациях». В шорт-лист номинации включены конкурсная программа «Новый день» ОАО АКБ «РОСБАНК» и «Детская футбольная лига» компании ЛУКОЙЛ.

Настоящий сборник, в котором нашли отражение лучшие корпоративные практики, даст возможность компаниям представить свой опыт широкому кругу общественности. Особый интерес издание представляет для компаний, которые делают свои первые шаги в благотворительности, ведь в нем содержится не только описание проектов, но и механизмы их реализации, способы управления, схемы взаимодействия с местной властью и сообществом, оценки эффективности, словом, много конкретной информации, которая позволит внедрить и адаптировать «под себя» эти программы.

Российский союз промышленников и предпринимателей выражает признательность организаторам Конкурса, а также экспертам и компаниям, принявшим в нем участие.

ОАО «СЕВЕРСТАЛЬ»

Сфера экономики: металлургическая
и горнодобывающая промышленность

Количество сотрудников: более 100 000 человек

ДОРОГА К ДОМУ

Программа поддержки социальных проектов некоммерческих организаций, направленных на помощь детям.

Цели: профилактика безнадзорности и социального сиротства; семейное устройство детей-сирот.

Целевая аудитория: несовершеннолетние г. Череповца и их семьи, находящиеся в состоянии социальной беспомощности, трудной жизненной ситуации или социально опасном положении, дети, оставшиеся без попечения родителей.

Срок реализации: 2006–2016 гг.

Бюджет: 111 470 тыс. руб. в 2006-2008 гг.

Программа была создана по инициативе руководителя компании А. Мордашова. Подтолкнула к этому ситуация в Череповце, в частности, наблюдающийся рост числа правонарушений среди несовершеннолетних (при уменьшении их численности), увеличение числа родителей, лишенных родительских прав и нарушающих права детей, увеличение числа детей, переданных в сиротские учреждения, уменьшение количества детей-сирот, устраиваемых в семьи, рост возвратов детей-сирот из приемных семей в детский дом. Причем две трети воспитанников детских домов являются социальными сиротами, то есть сиротами при живых родителях. Программа «Дорога к дому» реализуется как программа трехстороннего партнерства бизнеса, власти и общества. Для реализации программы компанией был создан благотворительный фонд «Дорога к дому», который является организатором конкурса и через который осуществляется финансирование проектов общественных и государственных организаций. Руководителем программы является мэр г. Череповца, управление осуществляет руководитель программы.

В рамках программы выделяются два направления – семейное устройство детей-сирот и профилактика социального сиротства и безнадзорности,

в том числе ранняя профилактика. Ежегодно объявляется открытый конкурс проектов государственных и общественных организаций, занимающихся детьми, затем проекты проходят экспертную оценку (приоритет отдается проектам, основанным на восстановительном подходе и развивающем диалоге). Заявки рассматривает программный комитет, который принимает решение о поддержке проектов. Программа «Дорога к дому» осуществляется на основе софинансирования, основные источники средств – ОАО «Северсталь» и мэрия Череповца. В конце года организации отчитываются перед экспертным советом. В соответствии с результатами отчетов принимается решение о продолжении проекта, или о его прекращении. Максимальный срок поддержки одного проекта – три года.

Этапы проведения конкурса: разработка концепции, определение основных партнеров (ведомства, некоммерческие и общественные организации), заключение меморандума о сотрудничестве между партнерами, описание проектов, входящих в состав программы, экспертиза проектов, финансирование и реализация проектов, прошедших экспертизу.

В 2007 г. были поддержаны следующие проекты: «Счастливое родительство», «Родительская Академия», «Территориальная социальная служба «Ребенок дома и на улице», «Восстановительное правосудие», «Школа приемных родителей», «Социально-развивающий курс для подростков «Сорока», «Вместе с мамой», «Счастливый ребенок», «Школы воспитания здорового ребенка», «Социальная скорая помощь», «Социальные участковые», «Семья+», «Территория детства», «Биржа труда для несовершеннолетних группы риска», «Социальные группы поддержки». Эти проекты реализуют: Некоммерческое партнерство «Межведомственная служба помощи детям и молодежи «Восхождение», Управление здравоохранения, Комитет социальной защиты населения и Комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав г. Череповца.

Местные власти информируются о ходе реализации программы ежеквартально, а более подробно – в конце года. Население города информируется о конкурсе, проектах-победителях, реализации мероприятий программы через постоянные рубрики и статьи в газетах «Речь» и «Голос Череповца», с помощью репортажей и передач на телеканале «Провинция» и телестанции «Канал-12». Информация о программе распространяется в городе на массовых праздниках (День защиты детей и День отца) с помощью листовок, буклетов, афиш, а также через сайт в Интернете, афиши, буклеты о программе и об отдельных проектах распространяются на предприятиях города. В рам-

ках программы в Череповце проводятся два массовых праздника – День отца и Международный день защиты детей. Для отслеживания результатов работы и получения обратной связи проводятся экспресс-опросы, фокус-группы, социологические опросы населения.

Результаты:

Об эффективности программы свидетельствуют следующие показатели: увеличение количества горожан, принявших детей-сирот в семью (в 2007 г. их стало в три раза больше, чем в 2006), уменьшение количества отказов от детей. За время действия программы в городе стало меньше семей, находящихся в социально опасном положении.

Поскольку часть проектов направлена на выявление неблагополучия в семьях и помощь детям, то за два года увеличилось число родителей, лишенных родительских прав, а также выявлено в два раза больше семей, которым необходима поддержка.

Обучение в рамках программы прошли более 130 человек (70% специалистов, занятых в программе). На телефон горячей линии «Детство» поступило более 3700 звонков. Более 650 родителей прошли курс обучения в «Родительской Академии». Около 80 человек обучались в «Школе приемных родителей». В 2007 г. занятия по проекту «Счастливое родительство» прошли 213 будущих матерей и 94 будущих отца, при этом у беременных на 43% снизилась тревожность. 162 подростка категории риска от 16 до 18 лет с помощью программы нашли работу и трудоустроились. 105 детей, находящихся в детской городской больнице, занимались в проекте «Счастливый ребенок». 441 выезд совершила бригада «Социальной скорой помощи», 158 детей с ограниченными возможностями прошли занятия в проекте «Семья». Благодаря программе в городе был оборудован генетический центр, а на базе управления образования реализованы программы для школьников по превентивному обучению, по этике и психологии семейной жизни.

82% подростков, имеющих трудности в учебе и в общении с родителями и сверстниками, и прошедших социально-реабилитационный курс «Сорока», справились с трудностями.

Через благотворительный фонд «Дорога к дому» оказывается помощь тем семьям, которым не может оказать помощь государство.

В городе создана информационная база данных специалистов, которые занимаются с детьми, идет создание клиентской базы данных семей, находя-

щихся в социально опасном положении и кризисной ситуации.

Компании удалось добиться того, чего пока безуспешно добиваются специалисты по семейному устройству в масштабах страны – теперь в Череповце отдел опеки и попечительства всех кандидатов в приемные родители приглашает пройти курс занятий в Школе приемных родителей. Немаловажным результатом программы является и то, что многие проекты программы теперь реализуются при поддержке города и области (Семейная воспитательная группа, Межведомственный территориальный консилиум, Семья). А в 2008 г. пять проектов программы «Дорога к дому» вошли во всероссийскую программу Года семьи.

Комментарии экспертов:

Данная программа и, главное, ее результаты, наглядно показывают: 1. каких серьезных социальных изменений можно добиться с помощью корпоративной программы в отдельно взятом городе, 2. какой потенциал имеют государственные и общественные организации, работающие в сфере защиты детства, 3. и какой мощный эффект получается от объединения усилий бизнеса, некоммерческого и государственного секторов. В программе подкупают широкий охват основных направлений защиты детства (от помощи детям в кризисной ситуации и поддержки детей-инвалидов до подготовки потенциальных приемных родителей и трудоустройства подростков) и ее нацеленность не на решение сиюминутных проблем, а на искоренение их причин.

В данном случае особенно ценно то, что компания «Северсталь» разработала и обкатала комплексную систему ранней профилактики социального сиротства, безнадзорности и семейного неблагополучия на отдельно взятой территории. Ведь аналогичной системы на государственном уровне пока нет, так что программу «Дорога к дому» можно предложить в качестве модельной и компаниям, и государственным структурам. Кстати, наиболее успешные проекты затем продолжают поддерживаться государственными учреждениями, которым по сути передается готовая технология. При этом компания не дублирует функции государственных структур по защите детства и профилактике социального сиротства и семейного неблагополучия, а реализует инновационные технологии в этой сфере.

Серьезный подход компании к решению проблемы социального сиротства подтверждается и заинтересованностью в обратной связи, и подробным анализом перспектив развития программы, с оценкой рисков и возможностей.

И, конечно, не могут не впечатлять результаты проекта – они выражаются не только и не столько в потраченных средствах, количестве реализованных проектов и человек охваченных программой, сколько в объективных показателях, говорящих о несомненном улучшении ситуации с социальным сиротством в городе Череповце.

КОМПАНИЯ «САХАЛИН ЭНЕРДЖИ ИНВЕСТМЕНТ КОМПАНИ ЛТД.»

Сфера экономики: нефтегазовая промышленность

Количество сотрудников: более 2270 человек

ЧТО ДЕЛАТЬ В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ

Программа заключается в популяризации и пропаганде среди школьников основ безопасности жизнедеятельности.

Цели: формирование у детей, живущих на Сахалине и Курилах, навыков безопасного поведения, ответственного, бережного отношения к окружающей среде; консолидация усилий общества в решении проблем безопасности детей в условиях воздействия вредных и опасных факторов природного, техногенного и криминогенного характера; формирование в обществе сознательного и ответственного отношения к вопросам личной и общественной безопасности.

Целевая аудитория: детское население Сахалинской области, жители области, преподаватели ОБЖ в школах области.

Срок реализации: проект, который начался в 2005 г., является долгосрочным.

Бюджет: 700 тыс. руб. – 2005 г.

1 200 тыс. руб. – 2006 г.

1 360 тыс. руб. – 2007 г.

2 500 тыс. руб. – 2008 г.

Причиной инициации программы стала очевидная актуальность проблемы безопасности для Сахалина, на территории которого компания ведет свою производственную деятельность. Сахалинская область из-за своего географического положения и геологического строения является одним из немногих регионов в Российской Федерации, где могут иметь место практически все виды природных катаклизмов: землетрясения, наводнения, ветры ураганной силы, снежные заносы, лесные пожары и т.д.

Кроме того, реализация такого крупного промышленного проекта как «Сахалин-2» может привести к временному повышению потенциальных рисков, связанных с безопасностью (например, по причине более интенсивного транспортного движения во время строительных работ).

Партнерами по программе стали Главное управление МЧС России по Сахалинской области, Институт переподготовки и повышения квалификации кадров Департамента образования Сахалинской области, Сахалинская региональная общественная организация «ТКК Пилигрим», Сахалинская областная общественная организация клуб «Бумеранг», Общественная организация экологический центр «Родник», РОСТО (ДОСААФ), районные отделы образования и культуры Сахалинской области, ООО «Сахалинский дом рекламы», студия-изготовитель мультимедийных роликов ООО «Форсайт» (г. Иркутск).

Структурно программа делится на три части. 1. Создание и прокат мультимедийных просветительских роликов, направленных на повышение осведомленности детей о безопасном поведении в различных ситуациях. В настоящее время создан 21 ролик по различным тематикам – безопасность дорожного движения, игры на льду зимой, купание в незнакомых водоемах, правила поведения при землетрясении, сходе снежных лавин и др. Ролики широко демонстрируются на сахалинских телеканалах, используются в школах при проведении уроков ОБЖ, на занятиях в детских дошкольных учреждениях, при проведении различных культурно-массовых мероприятий.

2. Создание специализированных ресурсных классов ОБЖ в школах Сахалинской области, чтобы в соответствии с современными требованиями проводить обучение детей и переподготовку преподавателей. В 2006 г. было произведено материально-техническое переоснащение классов ОБЖ, ресурсные классы открылись в 12 районах Сахалинской области. Первые три ресурсных класса создавались в пилотном формате, места создания девяти классов были определены по результатам открытого конкурса среди средних общеобразовательных школ. В оборудование ресурсно-методического класса включены учебно-методическая литература, визуальные текстовые средства (плакаты, стенды по основам безопасности жизнедеятельности), пособия для отработки практических навыков (тренажеры, костюмы химической защиты, противогазы и т.д.), мультимедийная установка. В рамках программы проводился смотр ресурсных классов ОБЖ. На базе ресурсных классов проходят заседания методических объединений учителей ОБЖ, различные мероприятия для школьников и взрослого населения с привлечением сотрудников различных подразделений МЧС.

3. Проведение массовых мероприятий с целью закрепления полученных знаний и навыков. Первые показы мультимедийных роликов для маленьких сахалинцев, которые проводятся в начальных классах школ и дет-

ских садах, сопровождаются лекциями сотрудников МЧС. В лекциях используется ростовая кукла, сделанная по мотивам просветительских мультфильмов, которая совместно с сотрудниками МЧС проводит тематические викторины и раздает призы. Эта кукла участвует и в детских массовых праздниках и мероприятиях. Последнее подобное массовое мероприятие прошло в марте 2008 г. в городском парке г. Южно-Сахалинска.

Дети старшего возраста имели возможность закрепить полученные на базе ресурсных классов знания в палаточном лагере в рамках школы «Молодой лидер» на побережье Александровск-Сахалинского района. В течение двух недель 27 ребят из всех районов Сахалина учились правилам выживания в экстремальной ситуации. Исполнителем проекта «Молодой лидер» стали СРОО «ТКК Пилигрим» в партнерстве с РОСТО (ДОСААФ), районными отделами образования и культуры. Информационным партнером стал ООО «Сахалинский дом рекламы» (телеканал АСТВ), который регулярно в новостных передачах освещал деятельность лагеря. В рамках реализации данного подпроекта были разработаны методические материалы по проведению полевого компонента программы ОБЖ «Безопасный мир» (Проведение полевых лагерей).

Программа «Что делать в чрезвычайной ситуации» получила широкое освещение в региональных средствах массовой информации.

Компания планирует продолжить работу по программе, в том числе выпуск новых роликов на темы безопасности. Тематические мультипликационные ролики с героем Сеней, сделанные в понятном детям формате, являются эффективным средством информирования детской аудитории.

Кроме того, в компании в настоящее время идет работа по двум новым направлениям развития программы. 8 октября 2008 г., в Международный день по уменьшению опасности стихийных бедствий, каждый первоклассник Сахалина и Курил получит в подарок красочную, сделанную в виде комикса книжку, в которой герой Сеня рассказывает о правилах безопасного поведения. Также в этот день по согласованию с областными органами образования и структурами МЧС в школах пройдут мероприятия, посвященные данной тематике.

К завершению строительных работ по проекту «Сахалин-2» и вводу трубопровода в эксплуатацию приурочена информационная кампания среди населения близлежащих населенных пунктов о правилах безопасного поведения в санитарно-защитной зоне промышленных объектов.

Результаты:

В рамках программы был создан 21 мультипликационный ролик. Эти ролики постоянно демонстрируются местными телеканалами – ежемесячно проходит 80–100 прокатов. Ежедневно ролики демонстрируются в утреннее и вечернее время в рекламных блоках детских телепередач. Незапланированным «воспитательным» эффектом программы стал неоднократно отмечаемый факт, что дети распространяют полученные в образовательных мультипликационных роликах знания в своих семьях: например, «инструктируют» родителей, как надо правильно переходить улицу и т.д. Ролики используются в школах на уроках ОБЖ, при проведении культурно-массовых мероприятий.

В школах 12 районов Сахалинской области были созданы ресурсные классы ОБЖ, модернизировано их оборудование, проведен смотр работы классов. Кроме уроков ОБЖ для школьников ресурсные классы использовались для проведения лекций для родителей и учителей. Так, на базе ресурсного класса в МОУ СОШ № 1 г. Охи в марте 2007 г. проводились Дни открытых дверей для работников общеобразовательных учреждений района, в Углегорске в классе ОБЖ прошли теоретические занятия по вопросам безопасности жизнедеятельности и оказанию первой медицинской помощи для детей из детского дома и учащихся начальной общеобразовательной школы эстетического развития. В ресурсном классе Покровской школы Долинского района для учителей района был проведен семинар «Современные подходы к обучению ОБЖ с использованием возможностей ресурсного класса. Опыт, проблемы, перспективы», также были организованы семинары «Безопасность и защита в ЧС» для жителей сел Покровка, Октябрьское, Ручьи, Сосновка. В Смирных на базе ресурсного класса ОБЖ был организован лекторий для родителей. Опытом внедрения новых инновационных методов по преподаванию ОБЖ в средних школах преподаватели ресурсных классов делились на семинаре «Современные подходы в преподавании ОБЖ», который состоялся в рамках курса повышения квалификации учителей ОБЖ в марте 2007 г.

За реализацию программы «Что делать в чрезвычайных ситуациях» компания «Сахалин Энерджи» получила Почетную грамоту регионального управления МЧС.

Комментарии экспертов:

Следует отметить необычную для корпоративных программ тематику – безопасность детей и пропаганда правил поведения в чрезвычайных ситуа-

циях, которая тем не менее является весьма актуальной проблемой для жителей Сахалина и Камчатки. Партнерство с профильными организациями, прежде всего с региональным управлением МЧС, обеспечило профессиональный подход и высокий уровень исполнения всех элементов программы – от мультипликационных роликов до оборудования ресурсных классов ОБЖ. Немаловажно, что компания не ограничилась лишь созданием качественных роликов – она активно занималась их размещением на местном телевидении, эти ролики стали одним из элементов комплексной образовательной программы по ОБЖ в школах региона. Использование интерактивных игровых технологий (ростовая кукла – персонаж роликов), проведение мероприятий с учетом возраста детей (праздники и викторины – для маленьких, уроки ОБЖ и палаточный лагерь – для школьников и подростков), обучение преподавателей ОБЖ являются также положительными чертами программы.

Словом, данная программа представляет собой пример успешной информационно-просветительской кампании в отдельно взятом регионе – с четкой и точной работой на целевую аудиторию. Подобный среднебюджетный проект может стать для средних и крупных компаний своего рода визитной карточкой, а главное – поможет сформировать имидж социально ответственной компании (тема безопасности детей является идеальной для этой цели).

ОАО АКБ «РОСБАНК»

Сфера экономики: финансовая деятельность

Количество сотрудников: 16000 человек

ОБЩЕРОССИЙСКАЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ ГРАНТОВАЯ ПРОГРАММА «НОВЫЙ ДЕНЬ»

Проведение открытого общероссийского конкурса грантов в социальной сфере для некоммерческих организаций, помогающих детям.

Цели: улучшение социального климата в местном сообществе; поддержка некоммерческих организаций, помогающих детям; защита прав детей, создание возможностей для их развития, помощь детям-сиротам, детям-инвалидам, одаренным детям, трудным подросткам, детям, пережившим насилие, детям из кризисных семей, беспризорным детям.

Целевая аудитория: государственные учреждения и некоммерческие общественные организации, работающие с детьми.

Срок реализации: Программа, начатая в 1999 г., является постоянной.

Бюджет конкурса: 63 тыс. долл. – 1999-2000 гг.

73,5 тыс. долл. – 2000-2001 гг.

73,5 тыс. долл. – 2001-2002 гг.

105,5 тыс. долл. – 2002-2003 гг.

130 тыс. долл. – 2003-2004 гг.

130 тыс. долл. – 2004-2005 гг.

15 029,319 тыс. руб. – 2006-2007 гг.

Программа «Новый день» была учреждена в 1999 г. Росбанком и Детским фондом ООН ЮНИСЕФ. Администратором конкурса является филиал Британского благотворительного фонда «Чаритиз Эйд Фаундейшн» – CAF Россия.

Идея возникновения программы «Новый день» родилась после банковского кризиса в 1998 г., когда возникла проблема отбора «жизнеспособных» некоммерческих организаций, работающих с детьми, то есть тех, кто может эффективно использовать средства, для кого они станут своеобразным стартовым капиталом.

Цикл каждого конкурса занимает 1,5 года. VII конкурс (2006/2007 гг.) был начат 01.09.2006 г. и закончился в декабре 2007 г. Каждый конкурс состоит из нескольких этапов.

На первом этапе администратор программы – филиал Британского благотворительного фонда «Чаритиз Эйд Фаундейшн» – САФ Россия объявляет о начале конкурса (с разницей в 20 дней в каждом федеральном округе РФ). В течение 1,5 месяцев с момента объявления происходит сбор заявок.

Заявки проходят первичную экспертизу в САФ. Юристы проверяют организации, заявившие о своем участии в конкурсе, на предмет правомочности участия в программе и соответствия критериям. Затем в каждом федеральном округе заявки рассматривает региональный экспертный совет, в который входят представители органов местной власти, региональных СМИ, местных некоммерческих организаций (не принимающих участие в конкурсе). Окончательное решение о выделении грантов принимает основной экспертный совет в Москве, в который входят специалисты по работе с детьми, психологи и педагоги. Возглавляет экспертный совет художественный руководитель московского театра «Современник» Галина Волчек. В каждом федеральном округе выбирают не менее десяти проектов для основного финансирования и пять проектов для финансирования в случае поступления дополнительных средств. После определения победителей САФ как администратор программы подписывает договор с каждым грантополучателем.

Деятельность на этапе реализации гранта отслеживается учредителями и САФ. По окончании реализации проекта организация–грантополучатель предоставляет детальный финансовый отчет, а также содержательный отчет, где рассказывает о конкретных результатах. После утверждения отчета проект считается законченным, хотя организации имеют возможность развивать его вне рамок конкурса, что и делает большинство грантополучателей.

Учредители программы, САФ, сотрудники филиалов Росбанка информируют местные органы власти о начале конкурса, предлагают распространить информацию среди некоммерческих организаций и принять участие в региональном экспертном совете.

Работает сайт www.newdayonline.ru, где можно найти всю необходимую информацию о программе. В подразделениях сети Росбанка по всей России можно ознакомиться с рекламными материалами программы. Региональным СМИ предлагается стать информационным партнером программы в своем регионе.

Результаты:

На VII конкурс программы «Новый день» пришло более 600 заявок. В результате экспертный совет выбрал 76 проектов, которые и получили поддержку. Сумма одного гранта составила рублевый эквивалент 5 тыс. долл. США. Основным отличием VII конкурса явилось как увеличение числа заявок, так и увеличение количества выданных грантов. VII конкурс «Новый день» освещали более 70 информационных партнеров по всей России.

Комментарии экспертов:

Программа «Росбанка» – одна из первых инициатив российского бизнеса по проведению открытого общероссийского конкурса грантов в социальной сфере для некоммерческих организаций. И уже в этом заключаются ее преимущества – семь прошедших конкурсов позволили отработать технологию, учесть замечания и ошибки, а также развить проектную культуру сотрудников региональных НКО.

Конкурсный механизм отбора проектов, который является залогом его объективности, активизирует региональные НКО на творческий поиск, создает конкурентную среду в некоммерческом секторе. Таким образом, один проект способен решить самые разные задачи – от поддержки конкретных детей до развития гражданского общества в регионах.

Представляется, что подобные масштабные проекты под силу лишь крупной компании, имеющей широкую сеть региональных отделений. Однако саму модель грантового конкурса по поддержке проектов региональных НКО, направленных на помощь той или иной группе населения, могли бы взять на вооружение и средние компании. Если они не готовы к значительной организационной нагрузке, необходимой для организации подобного конкурса, среди НКО можно выбрать и администратора конкурса.

ОАО «ЛУКОЙЛ»

Отрасль экономики: нефтегазовая промышленность

Количество сотрудников: ОАО «Лукойл» – 151,4 тыс. человек

ДЕТСКАЯ ФУТБОЛЬНАЯ ЛИГА

Программа заключается в поддержке и финансировании деятельности РОО «Детская футбольная лига».

Цели: популяризация и развитие детско-юношеского футбола в России; пропаганда здорового образа жизни; организация досуга детей и подростков.

Целевая аудитория: учащиеся спортивных школ, секций, центров образования, юные спортсмены от 9 до 13 лет из регионов присутствия компании.

Срок реализации: Программа, начатая в 2001 г., является долгосрочной.

Бюджет: 6 000 тыс. руб. – с 2002 по 2005 гг.

5 000 тыс. руб. – с 2005 по 2006 гг.

6 000 тыс. руб. – в 2007 г.

Региональная общественная организация «Детская футбольная лига» (ДФЛ) является главным исполнителем программы. Соглашение о начале партнерства между компанией и ДФЛ было подписано в апреле 2001 г. С 2002 г. Детская футбольная лига начала проведение турнира Международная детская лига чемпионов «ЛУКОЙЛ». В соревнованиях принимают участие лучшие детские и юношеские команды России, Белоруссии, Украины, Казахстана, Киргизии, Молдовы, Армении, Латвии, Литвы, Эстонии, Болгарии, Румынии, Польши. Игры проходят в разных городах России и СНГ.

Помимо турниров, ДФЛ организует мастер-классы под общим названием «Примерь бутсы!», (трижды проводились в Москве) и футбольно-фольклорный фестиваль «Колыбель России», прошедший в 2007 г. в Серпухове. Самым массовым спортивным праздником ДФЛ является всероссийский фестиваль «Открытый урок футбола», проводимый совместно с Российским футбольным союзом.

С 2002 г. Детская футбольная лига определяет лучших футболистов, тренеров, специалистов по итогам минувшего сезона и вручает им премии. С 2007 г. проводится Фестиваль вратарского искусства имени Л.И. Яшина, в котором принимают участие выдающиеся спортсмены и лучшие юные голкиперы спор-

тивных школ Москвы и Московской области. В сотрудничестве со спортивным клубом «ЛУКОЙЛ» проводится Национальная премия «Первая пятёрка». Премией награждается лучший молодой футболист по итогам сезона российской премьер-лиги. Детской футбольной лигой создана Академия футбола (тренировочные сборы, которые проводят известные футболисты).

Календарь спортивных мероприятий ДФЛ на 2007 г.: Международная детская лига чемпионов «ЛУКОЙЛ» (середина мая – середина сентября); Турнир памяти Заслуженного тренера России Г.С.Забелина в Москве и Мытищах (ноябрь); Турнир «Бесков и его команда» памяти Заслуженного мастера спорта, Заслуженного тренера СССР К.И.Бескова (апрель); Международный турнир «Звездный берег ДФЛ» в Анапе (март); Международный турнир «Здравствуй, лето!» в Анапе (май); Международный турнир «Большой приз ДФЛ» в Анапе (ноябрь), Международный футбольный фестиваль «Звезды «ЛОКО» в Москве в честь В. Ворошилова, В. Соколова, Е. Лядина.

При проведении спортивных мероприятий на региональном уровне работает отлаженный механизм сотрудничества с администрациями городов, Комитетами (управлениями) по физической культуре и спорту, Областной федерацией футбола, а также с местными общественными организациями (спортивными и юношескими).

Информирование местного сообщества о ходе реализации программы осуществляется через центральные и региональные СМИ.

Результаты:

В рамках программы были созданы региональные центры детского футбола, учебно-тренировочные лагеря, сформирована сборная ДФЛ. С 2007 г. в рамках программы выпускается первая в стране газета для юных футболистов. В соревнованиях, организуемых ДФЛ, ежегодно принимают участие около 250 команд (более 5 тыс. молодых футболистов) из всех регионов России. Некоторые игроки Детской футбольной лиги перешли в профессиональный спорт и показывают хорошие результаты в футбольных клубах, играют в молодежной и национальной сборных командах России.

Комментарии экспертов:

Данный проект еще раз подтверждает правило: залогом успеха корпоративной благотворительной программы является точное определение целевой аудитории и вида деятельности, а также правильный выбор некоммерческой

организации, которая займется ее реализацией. С точки зрения бизнеса, поддерживать уже сформированную организацию, мотивированную и профессиональную, намного выгоднее, чем самим «с нуля» заниматься формированием такой команды. Единственная претензия экспертов касается того, что вся программа состоит из соревнований и массовых мероприятий.

Подобные программы по поддержке детского спорта вполне тиражируемы: их способны реализовать как крупные компании – в масштабе страны или в нескольких регионах, так и средние компании – в регионе присутствия.

ОАО «ТНК-ВР ХОЛДИНГ»

Отрасль экономики: нефтегазовая промышленность

Количество сотрудников: более 63 310 человек

ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ – ЗАЛОГ БЛАГОПОЛУЧИЯ СЕМЬИ (СПОРТ ПРОТИВ НАРКОТИКОВ)

Программа заключается в проведении массовых спортивных мероприятий, соревнований, показательных выступлений спортсменов, спортивных фестивалей, пробегов.

Цели: профилактика наркомании за счет привлечения молодежи и подростков к спортивно-оздоровительной деятельности; формирование у детей и подростков стремления к здоровому образу жизни и занятию спортом.

Целевая аудитория: дети и подростки из регионов присутствия компании.

Срок реализации: Программа, начатая в 2005 г., является долгосрочной.

Бюджет: 79 500 тыс. руб. – 2005 г.

106 000 тыс. руб. – 2006 г.

212 000 тыс. руб. – 2007 г.

212 000 тыс. руб. – 2008 г.

Социальная деятельность компании направлена на укрепление стабильности и улучшение социально-экономической ситуации в регионах ее присутствия, и реализуется через внешние социальные инвестиции. Программа, направленная на профилактику наркомании среди подростков и молодежи, находится в русле приоритетов компании и в числе актуальных задач, поставленных Правительством и Президентом Российской Федерации.

Программа реализуется в партнерстве с Федеральным агентством по культуре и спорту, Московским комитетом по физической культуре и спорту, Олимпийским комитетом России, Федеральным агентством по печати и массовым коммуникациям, Государственным комитетом по контролю за незаконным оборотом наркотических средств и психотропных веществ, Всероссийской федерацией легкой атлетики.

Ежегодно в рамках программы проводятся самые разнообразные спортивные мероприятия, в том числе детские соревнования в ходе всероссийских легкоатлетических соревнований «Русская зима», мастер-классы, акции

«Я выбираю спорт» в рамках показательных выступлений фигуристов «Звезды на льду», гимнастические выступления сильнейших спортсменов «Полеты времени», детско-юношеские легкоатлетические пробеги «Дети против наркотиков» (по Золотому кольцу) и «Москва – Сочи», соревнования по скалолазанию, фестивали экстремальных видов спорта.

О программе информируются местные органы власти, мероприятия в рамках программы освещаются в печатных и эфирных СМИ, в Интернете, также население информируется с помощью наружной рекламы и атрибутики.

В дальнейшем планируется увеличить количество и повысить качество мероприятий в рамках программы, расширить географию ее реализации, добиться роста числа вовлеченных в занятия спортом детей и подростков, особенно из группы риска и неблагополучных семей.

Результаты:

Увеличение количества детей и подростков, занимающихся в спортивных школах и секциях.

ГРУППА КОМПАНИЙ «РЕНОВА»

ОАО «Химпром»

Сфера экономики: химия

Количество сотрудников: более 5 660 человек

КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ ОАО «ХИМПРОМ» «ОТВЕТСТВЕННАЯ ЗАБОТА»

Программа направлена на поддержку работников предприятия и членов их семей, молодых кадров, ветеранов предприятия, на защиту окружающей среды, помощь учреждениям образования и некоммерческим организациям г. Новочебоксарска.

Цели: Улучшение социальной обстановки в г. Новочебоксарск; обеспечение предприятия квалифицированными кадрами; улучшение экологической обстановки.

Целевая аудитория: работники предприятия ОАО «Химпром», их семьи, бывшие работники предприятия, жители г. Новочебоксарск.

Срок реализации: 2007 г.

Бюджет: более 100 000 тыс. руб. в год

Комплексная программа «Ответственная забота» включает в себя следующие направления: «Здоровье и спорт», «Молодые кадры», «Образование», «Ветераны», «Дети», «Окружающая среда». В рамках программы «Здоровье» компания обеспечивает хозяйственное содержание объектов социально-бытовой сферы: медчасти, столовых и здравпунктов, санатория-профилактория, детского оздоровительного лагеря «Звездочка». Целью программы «Молодые кадры» является создание благоприятных условий для привлечения, закрепления, адаптации на предприятии молодых работников. Программа включает в себя профориентационную работу с учащимися школ, работу по привлечению на предприятие выпускников ПУ, техникумов, колледжей, вузов, организацию непрерывного профессионального обучения кадров, направление на бюджетное обучение работников ОАО «Химпром» (заочное отделение), стипендиальные программы для студентов. В рамках программы молодым специалистам возмещается стоимость оплаты за аренду жилья в размере 50%, предоставляется поручительство по кредитам и субсидирование

процентных ставок. Также на предприятии регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства.

В рамках программы «Окружающая среда» предприятие реализует комплекс природоохранных мероприятий. По программе «Ветераны» выделяются средства на проведение юбилеев и праздников для ветеранов, подарки и материальную помощь для них. В рамках программы «Дети» предприятие шефствует над Козловской школой-интернатом. В рамках программы «Образование» ВТЗ финансирует учреждения науки, искусства, культуры и спорта города.

Материалы о социальных программах предприятия публикуются в заводских, городских и региональных СМИ.

Результаты:

На предприятии зафиксирован прирост числа молодых специалистов. ОАО «Химпром» в 2006 и 2007 гг. становилось лауреатом Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности».

На мероприятия по снижению негативного воздействия производства на окружающую среду в 2007 г. было израсходовано 2 209, 79 тыс. руб. По программе «Молодые кадры» единовременное пособие в размере 2000 руб. получили 13 молодых работников предприятия, сумма возмещения стоимости за съем жилья и компенсации стоимости проживания в общежитии составила 44,911 тыс. руб., компенсации по ипотечным кредитам – 624,3 тыс. руб.

На мероприятия, направленные на обеспечение стабильной работы, повышение надежности и безопасности действующих производств в 2007 г. было выделено 310,4 млн. руб. По программе «Образование» Более 175 студентов обучаются сегодня в профильных вузах по направлению ОАО «Химпром», 122 студента получают персональные дополнительные стипендии предприятия за успехи в учебе.

В 2007 г. Козловской школе-интернату была оказана помощь на сумму 44,89 тыс. руб., на учреждения культуры города было выделено 184,09 тыс. руб. На поддержание материально-технической базы школ, техникумов и вузов, финансирование выездов детей на различные конкурсы, олимпиады, участие во всероссийской конференции школьников в 2007 г. было выделено 1019,49 тыс. руб.; 1338 тыс. руб. направлено на развитие хоккейного клуба «Сокол» (г. Новочебоксарск). Сумма материальной поддержки ветеранов в 2007 г. составила 470,2 тыс. руб.

ООО «ДИРОЛ КЭДБЕРИ»

Сфера экономики: пищевая промышленность

Количество сотрудников: 2200 человек

ПРОГРАММА ЦЕЛЕВОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ ООО «ДИРОЛ КЭДБЕРИ» В НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Программа заключается в поддержке учреждений здравоохранения, образования и социальной помощи Новгородской области.

Цели: содействие развитию образования детей и молодежи; содействие развитию здравоохранения; помощь детям-сиротам, детям с отклонениями в развитии, семьям с детьми и пожилым людям.

Целевая аудитория: детские дома, детские образовательные учреждения, учреждения здравоохранения и социальной помощи Новгородской области.

Срок реализации: программа, начатая в 2004 г., является долгосрочной.

Бюджет: 8 446,081 тыс. руб. за время реализации проекта, в том числе:

752,853 тыс. руб. – 2004 г.

2 630,862 тыс. руб. – 2005 г.

2 496,375 тыс. руб. – 2006 г.

2 585,991 тыс. руб. – 2007 г.

Участие в социальной жизни общества – один из принципов компании.

Включая программу по поддержке социальных проектов в основную стратегическую линию, компания способствует созданию благоприятной социальной и экономической среды, в которой она сможет стабильно развиваться.

В 2004 г. компанией «Дирол Кэдбери» совместно с Новгородской областной администрацией, администрацией г. Великий Новгород и администрацией Чудовского района были определены восемь ключевых объектов социальной помощи. Для каждого объекта составлена своя программа (срок реализации – от 3 до 5 лет), которая включает в себя основные цели, ожидаемые результаты, организацию управления и контроль над ее реализацией. По каждой из программ в начале года составляется план мероприятий на текущий год, в конце года – предоставляется отчет о проделанной работе.

Активное участие в социальной программе принимают сотрудники ком-

пании: проводят социальные дни, организуются благотворительные акции («Рождественский подарок», сбор вещей, книг, игрушек, денежных средств).

Информирование о социальной программе осуществляется через местные СМИ, а также через корпоративную газету. В 2007 г. компания провела конференцию, посвященную социальной деятельности.

Результаты:

В 2007 г. адресатами благотворительной помощи компании стали: Школа искусств (Чудово), Профессиональное училище №2 (Чудово), Университет им. Ярослава Мудрого (В. Новгород), Профессиональный технологический лицей (В. Новгород), центральная районная больница (Чудово), детский сад «Журавлик», детский дом (Чудово), детский дом (В. Новгород).

За четыре года работы в рамках программы в этих учреждениях был произведен ремонт помещений и фасадов, закуплена бытовая техника, приобретены медицинские приборы и машины «Скорой помощи», спортивное оборудование, инвентарь и туристское снаряжение, аудио- и видеотехника, компьютеры, мебель, книги и учебные пособия.

Университету им. Ярослава Мудрого (В. Новгород) компания неоднократно оказывала поддержку при проведении различных образовательных мероприятий, вела там стипендиальную программу, финансировала поездку студентов в Лондон для участия в Шекспировском конкурсе.

ОАО БАНК ЗЕНИТ

Сфера экономики: финансовая деятельность, услуги, инвестиции

Количество сотрудников: 2100 человек

СОЗДАНИЕ В РЕГИОНАХ СОВМЕСТНО С КЛУБОМ РЕГБИ «СЛАВА» СЕТИ ДЕТСКИХ ШКОЛ РЕГБИ

Проект, направленный на привлечение детей к занятиям спортом, заключается в создании в регионах сети детских школ регби.

Цели: Создание возможностей для школьников из регионов бесплатно заниматься спортом; пропаганда здорового образа жизни; популяризация регби.

Целевая аудитория: дети от 10 лет и старше.

Срок реализации: Проект, стартовавший в 2002 г., носит долгосрочный характер.

Бюджет: 4 900 тыс. руб. в 2001 г.

6 700 тыс. руб. в 2002 г.

15 300 тыс. руб. в 2003 г.

20 000 тыс. руб. в 2004 г.

20 800 тыс. руб. в 2005 г.

21 500 тыс. руб. в 2006 г.

24 000 тыс. руб. в 2007 г.

Проект направлен на расширение возможностей для детей из регионов заниматься спортом. Проект реализуется в тесном сотрудничестве с Клубом регби «Слава». Клуб организует тренировочный процесс и проведение соревнований. Банк обеспечивает организационную поддержку и финансирование деятельности спортивных школ и мероприятий. В рамках проекта осуществляется взаимодействие с местными властями, с региональными комитетами, курирующими спорт. С 2002 г. проходят соревнования на Кубок Банка ЗЕНИТ по регби.

Мероприятия, проводимые в рамках проекта, освещаются региональными СМИ.

Результаты:

С 2002 г. было создано 10 детских школ регби в Санкт-Петербурге, Липецке, Казани, Альметьевске, Самаре, Кемерово, Нижнем Новгороде, Ниж-

некамске, Набережных Челнах и Курске. В них на бесплатной основе занимаются более 3,5 тыс. школьников. Ребята участвуют в соревнованиях, а лучшие игроки входят в сборные команды, участвующие в зарубежных и российских турнирах. За время реализации проекта прошло шесть турниров на Кубок Банка ЗЕНИТ. Эти соревнования получили статус официальных и включены в перечень всероссийских турниров.

ОАО «ВОЛЖСКИЙ ТРУБНЫЙ ЗАВОД»

| Сфера экономики: металлургия

ЧАС В ЗАЩИТУ ДЕТСТВА

Проведение акций по сбору благотворительных средств в пользу воспитанников детских домов, приемных детей, детей из многодетных семей, детей сотрудников силовых структур.

Цели: помощь социально незащищенным группам населения г. Волжский; решение силами сотрудников предприятия наиболее острых социальных проблем города; вовлечение сотрудников в благотворительную деятельность.

Целевая аудитория: воспитанники городского детского дома г. Волжский, дети из многодетных семей г. Волжский, приемные дети, дети сотрудников силовых структур, погибших или пострадавших в ходе контртеррористических операций.

Срок реализации: Проект долгосрочный, начат в 2001 г.

Бюджет: 700 тыс. руб. в 2007 г.

Проект «вырос» из разовой акции «Час в защиту детства» по добровольному сбору средств среди работников предприятия. Первая акция «Час в защиту детства», в ходе которой работники предприятия на добровольных началах выделяли на благотворительные цели средства, заработанные за один час, прошла в 2001 г., в ее результате было собрано около 270 тыс. руб. С тех пор акция проходит ежегодно к Дню защиты детей, а собранные средства направляются на поддержку детей из социально уязвимых групп.

В определении адресатов помощи принимают участие работники предприятия (коллективы цехов, бригад, участков). За период с 2001 по 2007 гг. благотворительные средства направлялись на улучшение жилищных условий приемных семей, на помощь многодетным семьям, детям-сиротам, семьям погибших и раненых сотрудников Центра специального назначения ФСБ, принимавших участие в освобождении заложников в г. Беслан. Последние годы все собранные в ходе акции средства передаются городскому детскому дому г. Волжский на создание для детей условий, максимально приближенных к семейным. В 2006 г. ВТЗ совместно с администрацией детского дома был раз-

работан проект «Теплый дом», который предусматривает долгосрочное сотрудничество в рамках благотворительной программы компании.

Каждая акция «Час в защиту детства» проходит в несколько этапов: сначала определяется адресат помощи; затем информация об этом распространяется через корпоративное СМИ; потом проходит собрание коллектива-инициатора, который обращается с призывом участвовать в ней ко всем работникам предприятия. После издания приказа об организации сбора средств и распространения ведомостей на удержание благотворительного взноса из заработной платы начинается сбор средств. О ходе акции и ее результатах работники информируются через корпоративное СМИ, а граждане города – через городские и региональные СМИ, которые освещают процедуру вручения сертификата на собранную сотрудниками сумму. Также до сотрудников предприятия доводится информация о том, как были освоены благотворительные средства.

Результаты:

Результатом проекта является существенное улучшение условий жизни воспитанников детского дома. В ходе акций с 2001 по 2007 гг. работниками предприятия было собрано более 3000 тыс. руб. В 2006 г. в акции приняли участие 7776 человек, в 2007 г. – 8874. В 2008 г. было собрано 700 тыс. руб., в акции принимали участие 8741 человек.

У сотрудников предприятия налажена постоянная связь с городским детским домом, представители которого присутствуют на собраниях и отчитываются об использовании благотворительных средств. Сотрудничество с детским домом перешло на уровень шефских отношений. Воспитанники детского дома – постоянные участники культурно-массовых мероприятий, организуемых на предприятии, они выступают с концертами, привозят выставки своих работ, посещают завод с экскурсиями.

**Лучшая программа,
способствующая продвижению
идей благотворительности
в обществе**

Светлана Александровна Рубашкина

советник Комиссии Общественной палаты Российской Федерации по развитию благотворительности и совершенствованию законодательства о НКО

КОНКУРС «КОРПОРАТИВНЫЙ ДОНОР» КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ИДЕЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ В РОССИИ

Второй раз в числе организаторов конкурса «Корпоративный донор» – Комиссия Общественной палаты РФ по развитию благотворительности и совершенствованию законодательства о НКО.

Основной задачей Комиссии является формирование благоприятных условий для развития благотворительности в стране, и, в частности, активное продвижение филантропических ценностей, вовлечение в благотворительную деятельность широкого круга организаций и граждан.

Это в полной мере согласуется с задачами конкурса «Корпоративный донор России», который направлен на продвижение идей ответственной и прозрачной корпоративной благотворительности, привлечение внимания общества к деятельности компаний в этой области, выявление новых тенденций и инновационных моделей корпоративных благотворительных программ.

В связи с этим Комиссией учреждена номинация Конкурса **«Лучшая программа (проект), способствующая продвижению идей благотворительности в обществе»**. Данная номинация направлена на выявление наиболее эффективных практик компаний по вовлечению в корпоративную благотворительность новых участников – партнеров, сотрудников, клиентов, граждан.

В прошлом году на эту номинацию Конкурса было подано больше всего заявок. Это значит, что предложенная Комиссией тема актуальна для компаний. В стране становится больше организаций и граждан, добровольно помогающих тем, кто нуждается в их внимании и поддержке. Не случайно победителем 2007 г. в номинации Комиссии стала внутрикорпоративная программа «Время Надежды» компании «ГлаксосмитКляйн Трейдинг», направленная на создание благоприятных условий для сотрудников, желающих реализовать социальные волонтерские проекты.

Так же как и в прошлом году, корпоративные программы, поданные для участия в номинации Комиссии в 2008 г., оценивались по следующим критериям:

- степень вовлечения сотрудников, партнеров, клиентов компании, граждан в программу в качестве активных участников;
- участие в программе добровольцев / наличие добровольных вкладов со стороны сотрудников, партнеров, клиентов компании, граждан;
- рост числа добровольцев / добровольных вкладов, если программа проводится не первый год;
- степень информированности местного сообщества о программе.

В 2008 г. первое место в номинации разделили две компании – ОАО «КуйбышевАзот» и ЗАО «ФИА-БАНК», успешно реализующие программу пожертвований сотрудников «Делать добро вместе!». Технология программы позволяет объединять благотворительные средства компании с частными пожертвованиями ее сотрудников для поддержки деятельности НКО, эффективно работающих с социально-уязвимыми группами. Важно, что наряду с увеличением числа жертвователей и объема благотворительных средств, в корпоративной культуре обеих компаний укореняются такие ценности как сопричастность и сотрудничество.

В шорт-лист номинации Комиссии также были включены Группа компаний «КомпьюЛинк» с программой «Социальная адаптация» и ЗАО «Кузбассэнерго» с благотворительным проектом «Молодежь – архитектор будущего». Обе программы стали площадками для реализации социально значимых добровольческих инициатив, рожденных внутри и за пределами этих компаний.

Анализ итогов Конкурса в номинации «Лучшая программа (проект), способствующая продвижению идей благотворительности в обществе» показывает, что эффективные благотворительные программы компаний позитивно влияют на развитие частной филантропии и повышение гражданской активности в стране. Участникам таких программ объединяться для доброго дела – интересно и привычно. Для многих из них – это уже осознанная потребность.

ЗАО КОММЕРЧЕСКИЙ БАНК «ФИА-БАНК»

Сфера экономики: финансовая деятельность

Количество сотрудников: более 600 человек

ОАО «КУЙБЫШЕВАЗОТ»

Сфера экономики: химическая промышленность

Количество сотрудников: 5 500 человек

ДЕЛАТЬ ДОБРО ВМЕСТЕ!

Программа заключается в организации сбора средств среди сотрудников компании на поддержку деятельности некоммерческих организаций, работающих в социальной сфере.

Цели: Изучение склонностей работников к определенным формам благотворительной деятельности; формирование мотивации личного участия сотрудников к участию в благотворительности; привлечение граждан города к благотворительности, развитие культуры частной благотворительности сотрудников.

Целевая аудитория: некоммерческие организации, решающие социальные проблемы Самары и Тольятти, клиенты этих организаций – социально незащищенные группы населения, сотрудники компаний.

Срок реализации: Программа, начатая в 2007 г., является долгосрочной.

Бюджет: 461,775 тыс. руб. в 2007 г. – ОАО «КуйбышевАзот»
100,0 тыс. руб. в 2007 г. – ФИА-Банк

Администратором программы является городской благотворительный Фонд Тольятти. Программа началась с анкетирования сотрудников с целью определения их отношения к благотворительности и выявления предпочтений. На основании результатов анкетирования сотрудников ОАО «КуйбышевАзот» были выбраны следующие адресаты помощи: АНО Клуб ветеранов и инвалидов «Иволга», ТГООИ Центр независимой жизни, Хор мальчиков «Ладья», Детский футбольный клуб «Заря», Культурно-спортивный Центр «Элита», также сотрудники могли поддержать Тематический фонд «Во имя жизни» и Именной фонд предприятия, работающие в городском общественном Фонде Тольятти.

Адресатами помощи ФИА-Банка стали Клуб ветеранов и инвалидов «Иволга», организация инвалидов «Центр независимой жизни», хор мальчиков «Ладья» и детский футбольный клуб «Заря».

После выбора адресатов помощи началась работа по информированию сотрудников о деятельности некоммерческих организаций и о том, как можно им помочь. Были распространены флаеры с информацией, в компаниях прошли презентации программы, в ходе которых было рассказано об этих некоммерческих организациях. Затем начался сбор пожертвований сотрудников. Раз в квартал каждая некоммерческая организация, получившая благотворительные средства, предоставляла программный и финансовый отчеты об их использовании каждому благотворителю программы, информация об этом размещалась на территории предприятия. Также информация публиковалась в корпоративной газете ОАО «КуйбышевАзот» и в социальном отчете ФИА-Банка. В течение года сотрудники компаний имели возможность посещать организации, которым они передали свои пожертвования.

В конце года проходит отчетная презентация, в которой принимают участие представители организаций, профинансированных в рамках программы. Каждому жертвователю вручается знак, удостоверяющий его участие в благотворительной деятельности.

Результаты:

В 2007 г. в программе участвовало 116 сотрудников компании «Куйбышев-Азот» и 10 сотрудников ФИА-Банка. В ходе акции получили поддержку клиенты некоммерческих организаций – инвалиды и ветераны, дети и молодежь, граждане социально незащищенных групп. Тот факт, что адресатами помощи стали некоммерческие организации, способствовал развитию гражданской активности и гражданского общества в регионе.

Комментарии экспертов:

Программу «Делать добро вместе!» подали на конкурс независимо друг от друга две компании – «ФИА-Банк» и «КуйбышевАзот». Обе компании использовали одну и ту же модель, разработанную городским общественным Фондом Тольятти, который является администратором программы, поэтому мы сочли возможным объединить обе заявки.

Эта программа позволила сотрудникам компаний стать активными участниками корпоративных социальных программ, ощутить свою причастность

к социальной политике компаний. При этом упростился механизм участия сотрудников в благотворительной деятельности: они были избавлены от необходимости поиска надежных благополучателей (их отбором, а также контролем за использованием средств занимается городской благотворительный Фонд Тольятти), от заполнения громоздких платежных форм. Для перечисления пожертвования достаточно заявления сотрудника, и все эти операции осуществляет бухгалтерия компании.

«Делать добро вместе!» представляет собой серьезный шаг вперед по сравнению с традиционными корпоративными программами финансирования деятельности государственных учреждений (чаще всего детских домов). Поддержка деятельности некоммерческих организаций социальной направленности, выбранных на основании анкетирования сотрудников – это прекрасная возможность для средней компании реализовать эффективную корпоративную программу в своем городе, вовлекая в эту деятельность своих сотрудников. В отличие от полномасштабного грантового конкурса для НКО, данная программа требует гораздо меньших финансовых, организационных и административных затрат.

Также следует заметить, что для самих некоммерческих организаций такая форма помощи как поддержка деятельности предпочтительнее финансирования проектов. Ведь гранты чаще всего не предусматривают возмещения основных расходов этих организаций – на зарплату сотрудникам и на аренду помещений.

ЗАО КБ «ФИА-БАНК»

Сфера экономики: финансовая деятельность

Количество сотрудников: более 600 человек

ФИА-Банк позиционирует себя как социально ответственный бизнес, и в его деятельности социальные инвестиции в развитие Тольятти и региона в целом всегда занимали важное место. Девиз социальной деятельности банка: «Мы развиваемся, делая добро».

В 2003 г. банк – первый среди российских банков – выпустил социальный отчет. Этот отчет стал попыткой систематизации и анализа социальных программ, которые банк реализует в городе и регионе. Использование данных социального отчета позволило оценить эффективность социальных программ, которые, как показал опыт, повышают капитализацию банка и его инвестиционную привлекательность на рынке.

В 2007 г. социальные отчеты ФИА-Банка за 2003, 2004, 2005 гг. были внесены в Национальный реестр нефинансовых отчетов Российского союза промышленников и предпринимателей, а также получили дипломы Форума Доноров в номинациях «Открытость», «За стремление к социальной прозрачности», «За подвижность в социальной отчетности в банковском секторе».

ФИА-Банк так оценивает преимущества своих корпоративных благотворительных программ:

- они позволяют внедрять в повседневную практику работы систему постоянного диалога со стейкхолдерами;
- делают бизнес более прозрачным, более дружелюбным и способствуют увеличению количества инвесторов;
- являются инструментом повышения доверия к бизнесу компании со стороны различных слоев общества;
- социальная отчетность позволяет улучшить общую систему управления, что позитивно сказывается на репутации и других нематериальных активах.

Один из выводов, который сделало руководство ФИА-Банка на основе многолетнего опыта реализации социальных программ, заключается в признании преимуществ бизнес-ориентированного подхода к социальной ответственности по сравнению с традиционным благотворительным. Бизнес-ориентированный подход отличают профессионализм, эффективность,

системность, долгосрочность. Администратором всех социальных программ банка является городской общественный Фонд Тольятти.

Сегодня ФИА-Банк реализует следующие социальные программы:

- «Делать добро вместе!»;
- «ВЕЛИКОлепный лес»;
- Стипендиальная программа;
- «Мой день рождения»;
- Именной фонд в городском общественном Фонде Тольятти.

Долгосрочная программа **«ВЕЛИКОлепный лес»** заключается в организации и проведении акций по очистке леса в центре Тольятти от мусора. В 2007 г. на эту программу ФИА-Банк направил 1 100 тыс. руб.

Причиной инициации программы стала необходимость восстановления экосистемы леса, который является популярным местом отдыха горожан. Реализация программы началась с формирования молодежной команды из 100 человек для уборки и определения наиболее проблемных мест леса. В течение 2007 г. состоялось 11 акций по уборке лесного массива, в которых в качестве волонтеров приняли участие 10 сотрудников банка. В ходе акций из лесопарковой зоны были вывезены тонны мусора.

Эта программа позволила объединить молодежь города для наведения порядка в лесном массиве, улучшить экологическую обстановку в лесопарковой зоне, где жители могут отдыхать и заниматься спортом, а также способствовала повышению сознательности отдыхающих в лесу граждан.

Горожане имели возможность поддержать проект, внося свой вклад в строительство велосипедных дорожек. Осуществив пожертвование на сумму более 100 руб., благотворитель получал именной сертификат о том, что он построил свой метр велодорожки. Ежемесячно самым активным жертвователям вручались призы и подарки от ФИА-Банка и компании «СМАРТС», главным призом был велосипед от велоцентра «К4-Спорт».

Ход акции по очистке леса и ее результаты освещались в местной прессе, информация об акции опубликована в социальном отчете банка, размещенном на сайте www.fiabank.ru. Эта программа благодаря точному выбору проблемы, которая затрагивает всех жителей города, приобрела общегородской масштаб, ее поддержали городские власти и крупные организации города.

Стипендиальная программа, направленная на поддержку лучших студентов тольяттинских и самарских высших учебных заведений, заключается в проведении стипендиального конкурса.

В стипендиальном конкурсе, инициатором проведения которого стал ФИА-Банк и к которому теперь присоединились другие компании, участвуют студенты дневных отделений следующих вузов: Тольяттинская Академия Управления, Тольяттинский Государственный Университет, Тольяттинская Государственная Академия сервиса, Волжский Университет имени Татищева, ТВВКИСУ, Институт национальной экономики Самарской Государственной Экономической Академии.

Программа является долгосрочной, ФИА-Банк выделил на ее реализацию в 2007 г. 700 тыс. руб., 75 студентов получали от банка ежемесячно по 1000 руб.

В результате реализации программы улучшилось материальное положение талантливых студентов, повысилась мотивация студентов к успехам в учебе и отличным оценкам.

Ход конкурса и его результаты освещаются в местной прессе, информация об итогах конкурса публикуется в социальном отчете банка.

Программа **«Мой день рождения»**, направленная на поддержку семей и защиту материнства и детства, заключается в материальной поддержке родителей, чей ребенок родился в день рождения банка.

Первым в Тольятти эту программу, которая является теперь городской и в которой участвуют многие компании, начал ФИА-Банк. Ежегодно он организует торжественную церемонию награждения малышей, родившихся 25 октября – в день рождения банка, в ходе которой матери получают от банка 10 тыс. руб. В 2007 г. торжественные церемонии награждения «именных младенцев» состоялись в Тольятти, Самаре и Ульяновске, где в общей сложности родилось 63 соименника банка. На эту программу банком в 2007 г. было израсходовано 812,5 тыс. руб.

Именной фонд в городском благотворительном Фонде Тольятти – новый механизм работы благотворительных фондов. Этот механизм позволяет объединить силы трех секторов общества: власти, бизнеса и некоммерческих организаций для осуществления социально значимых проектов. Задача именного фонда – аккумуляция средств и их целевое распределение некоммерческим организациям в форме грантов. В настоящее время в городском

общественном Фонде Тольятти действуют шесть именных фондов, в том числе фонд ФИА-Банка. Механизм именного фонда дает благотворителю право на сохранение за программой грантов своего имени, что является дополнительным мотивационным фактором. В результате работы именного фонда выгоду получает и благополучатель – НКО, которой обеспечивается поддержка проектов, и благотворитель – бесплатную рекламу, повышение рейтинга как социально-ответственной структуры, привлечение внимания потенциальных партнеров, клиентов, повышение статуса и пр. Общий бюджет программ именного фонда ФИА-Банка «Молодежь – архитектор будущего Тольятти» в городском благотворительном Фонде Тольятти в 2007 г. составил 30 000 тыс. руб. За счет средств именного фонда в 2007 г. были поддержаны социальные проекты 49 организаций, прошедшие конкурсный отбор, и 141 физическое лицо в рамках соответствующих программ. Всего благополучателями в ходе реализации проектов и программ Именного фонда банка стали более 110 000 человек.

ОАО «КУЗБАССЭНЕРГО»

Сфера экономики: электроэнергетика

Количество сотрудников: более 7 020 человек

МОЛОДЕЖЬ – АРХИТЕКТОР БУДУЩЕГО

Программа заключается в проведении грантового конкурса проектов, направленных на поддержку детей и подростков, повышение гражданской активности молодежи, социальную адаптацию детей-сирот и детей социально неблагополучных категорий.

Цели: повышение гражданской активности молодежи, привлечение ее к добровольческой деятельности для решения общественно значимых проблем; социальная адаптация трудных подростков, детей из неблагополучных семей, детей, находящихся в интернатах и детских домах, а также подростков, освобождающихся из воспитательных колоний; поддержка талантливых и одаренных детей; организация занятости подростков, развитие системы дополнительного образования; формирование имиджа компании как социально-ответственной и клиентоориентированной, заботящейся о подрастающем поколении, поддерживающей инициативу и креативные идеи молодежи.

Целевая аудитория: молодежные движения и инициативные группы Кемеровской области и Алтайского края, некоммерческие, государственные и муниципальные организации, занимающиеся воспитанием и образованием детей и молодежи, социально незащищенные группы населения, которые получили поддержку в результате реализации проектов.

Срок реализации: Программа, начатая в 2007 г., является долгосрочной.

Бюджет: 350 тыс. руб. в 2007 г.

Социальная политика ОАО «Кузбассэнерго» основана на том, что расходы на социальные программы – не благотворительность, а инвестиции, имеющие значительный социальный эффект, так как отдача от них выражается в укреплении доверия, создании положительного имиджа, оздоровлении экологической ситуации и стимулировании положительных перемен в обществе. Это понимание приводит к развитию новых программ, таких, например, как

грантовый конкурс социальных проектов, проводимый во взаимодействии бизнеса, некоммерческих организаций и власти.

Изучение ситуации в регионах присутствия компании показало, что там немало молодежных инициативных объединений, способных реализовать различные социальные проекты. Поэтому руководством компании было принято решение о поддержке таких инициатив на конкурсной основе. Конкурсный механизм позволил компании дистанцироваться от разовых пожертвований и перейти к стратегически спланированной благотворительной деятельности.

В качестве партнеров для реализации проекта была выбрана Кемеровская региональная общественная организация Кузбасский центр «Инициатива» и Алтайская краевая общественная организация «Поддержка общественных инициатив» (г. Барнаул), на протяжении многих лет активно работающие в социальной сфере.

Конкурс проходил со 2 апреля по 30 сентября 2007 г. в несколько этапов. Сначала шла подготовка положения о конкурсе, распространение информации среди заинтересованных организаций, анонсирование в СМИ, формирование экспертного совета. Затем проходил сбор заявок, их обсуждение экспертным советом, определение победителей, финансирование проектов и их реализация. На заключительном этапе организации-победители предоставляли отчеты о выполнении проектов.

В конкурсе имеют право принимать участие общественные, некоммерческие, государственные и муниципальные организации с правом юридического лица, которые могут предоставлять проекты, направленные на патриотическое и духовно-нравственное воспитание, привлечение к добровольческой деятельности, поддержку талантливых и одаренных детей, организацию занятости подростков и молодежи, поддержку и развитие спортивно-массовой работы, работу с детьми с ограниченными возможностями, экологическое образование, благоустройство территорий, разработку и внедрение программ дополнительного образования, социальную адаптацию подростков, освобождающихся из воспитательных колоний, развитие молодежных и детских инициатив, направленных на помощь ветеранам ВОВ, труженикам тыла и пенсионерам.

Экспертный совет рассматривает заявки, руководствуясь следующими критериями: социальная значимость и актуальность проекта; оригинальность; охват населения, получающего пользу от данного проекта; конкретный и значимый конечный результат, а также возможность продолжения деятельности после окончания проекта; опыт управления и осуществления организацией-

заявителем некоммерческих проектов.

Определив победителей, компания начинает финансирование проектов. По окончании участники предоставляют развернутые отчеты.

Бюджет конкурса формировался на консолидированной основе. Обязательным условием являлось наличие у конкурсанта собственного ресурса, который должен составлять не менее 20% от запрашиваемой суммы (денежный, материальный или трудовой вклад).

В период проведения конкурса отделом по связям с общественностью компании была организована широкая PR-компания. Все этапы конкурса – от анонсирования до рассказа о реализуемых проектах и их результатах – освещались в СМИ Кузбасской области и Алтайского края.

Результаты:

На конкурс социальных проектов поступило около 50 заявок от некоммерческих, государственных и муниципальных организаций. Из них согласно решению экспертного совета было профинансировано 13. Среди победителей были самые разные проекты: проведение летней лидерской смены для старшеклассников, экологической и фольклорно-творческой экспедиций, сплав по реке команды молодых инвалидов, тренинги для семей с детьми-инвалидами, создание базы данных молодых семей, состоящих из выпускников детских домов, создание школьного информационно-вещательного центра и др.

В октябре 2007 г. на заседании Совета общественности Кузбасса за реализацию конкурса «Молодежь – архитектор будущего» и вклад в систему социального партнерства генеральному директору ОАО «Кузбассэнерго» Сергею Михайлову было вручено свидетельство о внесении его имени в Книгу благотворителей Кузбасса. Эта награда стала признанием со стороны общества успешности данного проекта.

Комментарии экспертов:

Данная программа показывает, что некоммерческие организации и инициативные группы граждан – при поддержке со стороны бизнес-структур – способны создавать и воплощать интересные проекты, направленные на решение важных социальных проблем региона.

Следует отметить и то, что конкурс проходит в партнерстве с авторитетными некоммерческими организациями, давно работающими в социальной сфере.

Положительной стороной программы является и ее весьма скромный для бизнеса бюджет. По сути, это конкурс мини-грантов, который показывает, как при небольших вложениях можно реализовать интересные и разнообразные проекты, направленные на поддержку детей и молодежи. Конкурс «Молодежь – архитектор будущего» призван продемонстрировать средним и небольшим компаниям: при правильно выбранной целевой аудитории даже на скромный благотворительный бюджет можно реализовать конкурсную программу.

ГРУППА КОМПАНИЙ «КОМПЬЮЛИНК»

Сфера экономики: информационные технологии

Количество сотрудников: более 1 500 человек

ПРОГРАММА «СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ» И АКЦИЯ «БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ ВМЕСТО СУВЕНИРОВ»

Программа заключается в сборе пожертвований сотрудников компании в пользу детей-сирот с отклонениями в развитии и инвалидов, а также участия компании в акции «Благотворительность вместо сувениров».

Цели: Пропаганда идей благотворительности в обществе; материальная и социальная поддержка детей-сирот с отклонениями в развитии и инвалидов, создание условий для их успешной социализации и адаптации; дополнительное образование детей-сирот и людей с отклонениями в развитии, развитие их творческих способностей.

Целевая аудитория: воспитанники Коробчеевской специальной (коррекционной) школы-интерната 8-го вида и Ивановской специальной (коррекционной) школы-интерната для детей-сирот с отклонениями в развитии, дети-инвалиды, посещающие Учебный центр для людей с ограниченными возможностями «Татьянка».

Срок реализации: Программа работает с 2006 г., является долгосрочной.

Бюджет: 44 тыс. руб. – 2006 г.

4 701,313 тыс. руб. – 2007 г.

Благотворительная программа «Социальная адаптация» была организована при содействии благотворительного фонда «Детские домики». В рамках программы в течение 2007 г. в Ивановской коррекционной школе-интернате были проведены четыре акции: новогодняя «Чудо-дерево» (январь и декабрь), «Песочница» (июнь), «День знаний» (сентябрь). В ходе акций «Чудо-дерево» дети из интерната писали письма Деду Морозу, в которых говорили о своих заветных желаниях. Сотрудникам компании предлагалось выбрать письмо и купить подарок ребенку, либо пожертвовать деньги для его приобретения. Затем инициативная группа сотрудников организовала поездку в Иваново, и воспитанники детского дома получили подарки от Деда Мороза.

Акция «Песочница», приуроченная ко Дню защиты детей, заключалась в строительстве на территории школы-интерната детской игровой площадки на пожертвования сотрудников и закупку предметов первой необходимости – одежды для детей, отправляющихся в летний лагерь, и для выпускников.

В ходе акции «День знаний» для воспитанников интерната был проведен пикник на природе с приготовлением блюд восточной кухни. Также на пожертвования сотрудников были закуплены канцелярские принадлежности к новому учебному году.

В рамках программы «Социальная адаптация» была организована акция «Благотворительность вместо сувениров». Адресатами помощи стали Коробчеевская школа-интернат и учебный центр для людей с ограниченными возможностями «Татьянка». Для школы-интерната были закуплены ткани, нитки, фурнитура и другие материалы для рукоделия, для учебного центра «Татьянка» были приобретены расходные материалы, также благотворительные средства пошли на оплату труда преподавателей и изготовление учебных пособий.

К участию в благотворительных программах привлекаются сотрудники компании (при этом компания оплачивает время, затраченное на волонтерский труд). Кроме сотрудников компании, в благотворительных акциях участвуют их родственники и друзья.

Результаты:

Для помощи школе-интернату в г. Иваново сотрудниками компании было собрано 510 тыс. руб. Сотрудники оказывают регулярную материальную помощь и социальную поддержку воспитанникам Ивановской школы-интерната.

В ходе акции «Благотворительность вместо сувениров» на поддержку Коробчеевской школы-интерната и Центра «Татьянка» компания перечислила 2 800 тыс. руб.

Комментарии экспертов:

Программа делится на две части. Первая часть – поддержка Ивановской школы-интерната (аналогичная шефству), которая продолжается в течение всего года и к реализации которой привлекаются сотрудники компании. Положительным моментом здесь является то, что программа имеет не только материальное измерение и не ограничивается лишь «финансовыми вливаниями». Для сотрудников компании поездки в Иваново очень важны – они не только

привозят подарки, но и общаются с детьми, отвечают на их вопросы, касающиеся будущей взрослой жизни и выбора профессии.

Вторая часть программы заключается в участии компании в акции «Благотворительность вместо сувениров». Плюсом данной программы можно назвать локализацию проблемы – ее задача не просто «помощь детям-сиротам и инвалидам», а обеспечение необходимыми для творчества материалами кружков и студий детских учреждений. Кроме того, присоединение компании к движению «Благотворительность вместо сувениров» означает, что теперь весьма значительные средства (2,8 млн. руб.) тратятся не на подарки бизнес-партнерам, не относящимся к категории социально незащищенных, а на все необходимое для художественного творчества детей-сирот и инвалидов. Таким образом, эта благотворительная программа не требует от компании дополнительных расходов, главное тут – вовремя переориентировать финансовые потоки. А это может сделать любая компания, независимо от масштабов.

ЗАО «ГЛАКСОСМИТКЛЯЙН ТРЕЙДИНГ»

Отрасль экономики: фармацевтическая промышленность

Количество сотрудников: – более 700 человек

ВРЕМЯ НАДЕЖДЫ

Программа поддержки волонтерских инициатив сотрудников компании, направленных на помощь социально уязвимым группам населения.

Цели: вовлечение сотрудников компании в благотворительную и волонтерскую деятельность; помощь социально незащищенным категориям населения.

Целевая аудитория: сотрудники компании, социально уязвимые группы населения.

Срок реализации: программа, стартовавшая в мае 2005 г., является долгосрочной и продолжается в настоящее время.

Бюджет: 1 586 536 тыс. руб. с мая 2005 г. по конец августа 2008 г.

Программа «Время надежды» призвана помочь сотрудникам компании реализовать свою социальную позицию через участие в волонтерской деятельности и оказание помощи тем людям, которые в этом нуждаются. Основной акцент программы делается на то, чтобы сотрудники уделили свое время и внимание нуждающимся в помощи людям. Девиз программы: «Немного вашего времени, ваша поддержка и яркие нестандартные идеи могут изменить к лучшему жизнь многих людей в России». В компании действует Комитет по благотворительности, через который проходят все заявки на планируемое осуществление проектов в рамках данной программы. Управление программой возложено на подразделение по внутренним коммуникациям, которое поддерживает участников программы и обеспечивает информационное сопровождение.

Сотрудникам компании предлагается использовать один рабочий день (или два раза по половине дня) для подготовки и осуществления своего проекта. Кроме того, компания выделяет каждому из участников программы 3 тыс. руб. для приобретения материалов, необходимых для реализации доброй инициативы. Сотрудник может действовать самостоятельно или в составе команды сотрудников, тогда усилия и финансовые средства объеди-

няются. Сотрудники сами определяют и адресата помощи (это может быть помощь конкретному человеку, детскому дому или интернату, больнице, людям с ограниченными возможностями и т.п.), налаживают контакты с ним, определяют потребности, придумывают программу проекта (помощь в уходе за детьми, проведение творческих или обучающих занятий, организация праздника или экскурсии, ремонт, уборка помещений или благоустройство территории и т.п.), закупают все необходимое для его реализации (материалы для творчества, канцелярские товары, подарки для детей, краску и материалы для ремонта, саженцы и т.д.).

Результаты:

Всего в программе «Время надежды» с момента ее запуска по конец августа 2008 г. приняли участие 514 сотрудников компании, которые реализовали 65 проектов социальной направленности.

Вот только некоторые из реализованных сотрудниками компании проектов: акция помощи детям-отказникам в Доме ребенка и детской больнице г. Омска, организация праздников для детей с асоциальным поведением в детском саду г. Челябинска, в Астраханском Доме ребенка № 1, посещение воспитанниками детского дома № 2 Ростова-на-Дону зоопарка, выезд на природу воспитанников московского детского дома и организация экскурсии в музей «Новый Иерусалим», проведение конкурса рисунков и музыкальных номеров в интернате для слабовидящих и слепых детей г. Липецка и областном СПИД-центре, организация праздника с викториной и конкурсами в отделении детской гематологии Омского областного онкологического диспансера и в отделении детской онкогематологии областной детской клинической больницы, ремонт и обустройство помещения для новой группы в детском саду для детей, рожденных от ВИЧ-инфицированных матерей, организация, подготовка и участие в проведении праздника «Новогодняя сказка» для 170 воспитанников Волгоградского специализированного интерната № 6 для детей с тяжелыми нарушениями речи, приобретение для них 170 билетов на новогоднее представление в ТЮЗе г. Волгограда, проведение субботника в детском гематологическом отделении Пензенского онкоцентра, организация теплоходных прогулок для детей из детских домов, шефство над девятилетним жителем Новосибирска с диагнозом лимфобластная лимфома, организация спортивных соревнований в коррекционной школе-интернате № 56 г. Екатеринбурга и приобретение спортивного инвентаря, организация празднования дней рож-

дения воспитанников детского дома №53 г. Санкт-Петербурга и проведение субботника.

В рамках программы было реализовано немало проектов, объединяющих силы и ресурсы группы сотрудников. Так, в организации и проведении детского праздника для приемных семей в Новосибирске с конкурсами, эстафетами и «сладким столом» участвовало 16 сотрудников, в благоустройстве территории стадиона физкультурно-оздоровительного клуба спортсменов-инвалидов г. Ступино и установке пандуса участвовало 16 сотрудников, помощь в открытии функционального кабинета в детском приюте «Красносельский» оказали 25 сотрудников. Самой массовой по участию сотрудников – 110 человек – стала помощь коррекционной школе-интернату №105 ЮВАО в Москве в предоставлении оборудования для медицинского кабинета и организации субботника.

Комментарии экспертов:

Представляется, что компания ЗАО «ГлаксоСмитКляйн Трейдинг», которая стала победителем в данной номинации конкурса в 2007 г., нашла очень удачную форму благотворительной деятельности. Ведь, вовлекая своих сотрудников в благотворительность, она одновременно и улучшает свой имидж. Ведь все проекты, которые реализуют сотрудники, они осуществляют от лица компании. Таким образом, компания, вкладывая очень небольшие средства и не тратя ресурсов на разработку и организацию проектов, получает в свою «социальную копилку» более 20 разнообразных социальных проектов за год. При этом очевидно, что помощь сотрудников не ограничивается рамками корпоративной программы – они продолжают свое общение с адресатами помощи, вкладывая собственные средства.

Также эксперты отметили два позитивных результата данной программы: объединение сотрудников для реализации одного проекта, что приводит к существенному увеличению возможностей помощи (практически в половине проектов участвуют от пяти и более сотрудников), и формирование традиции долгосрочного шефства над конкретными детьми и семьями.

Данная программа компании ЗАО «ГлаксоСмитКляйн Трейдинг», которая позволяет с помощью небольших средств реализовать разнообразные социальные проекты, может быть взята на вооружение самыми разными компаниями в различных регионах России.

ООО «М.ВИДЕО МЕНЕДЖМЕНТ»

Сфера экономики: торговля

Количество сотрудников: более 8 000 человек

ИСКУССТВО ГЛАЗАМИ ДЕТЕЙ

Программа заключается в организации мастер-классов и поддержке творчества воспитанников сиротских учреждений.

Цель: развитие творческих способностей воспитанников сиротских учреждений, предоставление им возможности для дополнительного образования в области художественного творчества и изобразительного искусства.

Целевая аудитория: воспитанники детских сиротских учреждений и социально-реабилитационных центров в возрасте от 3 до 18 лет из Санкт-Петербурга, Нижнего Новгорода, Самары, Екатеринбурга, Перми, Челябинска, Ростова-на-Дону, Казани, Уфы, Волгограда, Оренбурга, Саратова, Тюмени, Краснодар, Ставрополя (всего из более чем 50 городов России).

Срок реализации: программа, начатая в 2005 г., носит долгосрочный характер.

Бюджет: 892 тыс. руб. в 2005 г.

846 тыс. руб. в 2006 г.

1 872 тыс. руб. в 2007 г.

В 2005 г. для реализации благотворительных программ компании был создан Благотворительный фонд «Наша инициатива», который является администратором и организатором деятельности и работает по 16 основным программам. Реализация программы «Искусство глазами детей» осуществляется по следующим направлениям – обеспечение художественных кружков и студий в детских сиротских учреждениях необходимыми для творчества материалами, организация для воспитанников учреждений творческих мастер-классов и экскурсий, посещений художественных музеев и выставок.

Информация о программе регулярно публикуется в корпоративном бюллетене «Будь в курсе!» и на Интранете компании. К реализации программы на общественных началах привлекаются волонтеры – сотрудники компании.

Результаты:

В результате реализации программы дети получают возможность развить свои творческие способности. Такая самореализация оказывает существенное влияние на формирование личности.

Все вовлеченные в программу детские учреждения участвуют в районных, городских, региональных и общероссийских конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества (например, «Надежда», «Созвездие»), представляя лучшие работы.

Многие участники и победители конкурсов награждены дипломами, памятными подарками и призами.

Некоторые ребята-участники конкурса в дальнейшем поступают в художественные учебные заведения для получения профессиональных навыков в сфере художественного творчества.

X5 RETAIL GROUP N.B.

Сфера экономики: торговля

Количество сотрудников: более 41 720 человек

МИНУТА РАДИ ЖИЗНИ

Программа заключается в перечислении средств для оплаты кардиологических операций детям.

Цель: понижение смертности детей с тяжелыми кардиологическими заболеваниями.

Целевая аудитория: российские дети, нуждающиеся в операции на сердце.

Срок реализации: Проект, начатый в сентябре 2007 г., является долгосрочным.

Бюджет: 6 293,535 тыс. руб. с начала программы.

Партнером по программе, осуществляющим ее администрирование, является фонд спасения тяжелобольных детей «Линия жизни». В рамках акции «Минута ради жизни» первого числа каждого месяца вся выручка магазинов сети «Перекресток» и «Пятерочка» от продажи за 1 минуту переводится в фонд «Линия жизни» для оплаты кардиологических операций детям. Подробнее о программе «Линия жизни» см. на сайте www.life-line.ru

Результаты:

С начала программы было оплачено 515 операций на сердце детям.

ОАО «ЛУКОЙЛ»

Отрасль экономики: нефтегазовая промышленность

Количество сотрудников: ОАО «Лукойл» – 151,4 тыс. человек.

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫЕЗДНЫХ ВЫСТАВОК МУЗЕЕВ МОСКОВСКОГО КРЕМЛЯ В РЕГИОНАХ РОССИИ

Просветительский проект заключается в организации выездных выставок Государственного историко-культурного музея-заповедника «Московский Кремль» в российских регионах и проведении лекционно-экскурсионных занятий музейных работников со школьниками, воспитанниками детских домов и интернатов.

Цель: сделать доступными для населения российских регионов художественные ценности Музеев Московского Кремля.

Целевая аудитория: местное сообщество.

Срок реализации: проект долгосрочный, начат в 2004 г.

Бюджет: 8 000 тыс. руб. за весь период реализации
2 600 тыс. руб. – в 2007 г.

Данная программа – удачный синергетический проект, объединивший в себе многолетний опыт компании в области поддержки детских учреждений и организаций культуры.

Инициаторы программы – ОАО «ЛУКОЙЛ» и ФГУ Государственный историко-культурный музей-заповедник «Московский Кремль». В рамках программы в Перми, Волгограде и Нижнем Новгороде были организованы выставки «Царская и императорская охота XVII-XVIII вв.» и «Московский Кремль в Волгограде. Реликвии российской истории».

Результаты:

Первая выставка «Царская и императорская охота XVII-XVIII вв.» была организована в 2004 г. в Пермской художественной галерее, в 2006 г. она экспонировалась в Нижегородском государственном художественном музее, в 2007 г. – в музее-панораме «Сталинградская битва» г. Волгограда. В рамках выставок проходили лекционно-экскурсионные занятия для детей с элементами театрализации. Музеи Кремля представили ребятам уникальные мульт-

тимедийные образовательные продукты: «Царская и императорская охота», «Мы строим Кремль», «Во кремлевских во палатах». В заключение работы выставок проводился конкурс рисунка среди воспитанников региональных детских домов и интернатов, посетивших экспозицию и лекционные занятия. Воспитанники детских домов – победители конкурса награждались поездкой в Москву на заключительный этап конкурса. Лучшие их работы были представлены в Оружейной палате Московского Кремля, а для ребят была организована насыщенная экскурсионная программа.

ОАО «СЕВЕРСТАЛЬ»

Сфера экономики: металлургическая и горнодобывающая
промышленность

Количество сотрудников: более 100 000 человек

ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНАЛЬНЫХ МУЗЕЕВ ИЗОБРАЗИТЕЛЬНОГО ИСКУССТВА «МУЗЕИ РУССКОГО СЕВЕРА»

Программа заключается в проведении грантового конкурса поддержки региональных музеев изобразительного искусства.

Цели: активизация деятельности провинциальных художественных музеев; содействие развитию музеев в качестве центров культурной жизни; создание на базе музеев новой социокультурной среды в российских регионах.

Целевая аудитория: художественные, историко-художественные музеи, музеи, имеющие свои художественные собрания, выставочные залы в партнерстве с музеем, частные музеи, имеющие свои художественные собрания, галереи из 12 российских регионов: Архангельской, Вологодской, Кировской, Костромской, Ленинградской, Мурманской, Новгородской, Псковской, Пермской областей, Республики Карелия и Республики Коми, Ненецкого автономного округа.

Срок реализации: Июнь 2007 – декабрь 2008 г., программа будет продолжена в 2009 г.

Бюджет: 9 000 тыс. руб.

В качестве профессионального оператора для управления программой был выбран САФ Россия. После разработки концепции программы, определения названия, стилизованных элементов (логотип, оригинальный стиль проекта) был дан старт программе.

В июне 2007 г. прошла пресс-конференция в Москве, посвященная началу программы. В течение июня–июля проходили презентации программы для музеев и пресс-конференции в ряде регионов реализации проекта (Санкт-Петербург, Вологодская область, Республика Карелия). В сентябре были собраны заявки. Оценка представленных на конкурс проектов происходила в два этапа. Первичный отбор осуществлял независи-

мый экспертный совет, сформированный САФ Россия. Второй этап оценки проектов – выбор победителей на основе рекомендаций экспертного совета и вынесение решения о присуждении гранта – принимал наблюдательный совет конкурса. В его состав вошли представители Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ, Фонда русского искусства США, директор Государственного Русского музея, главный куратор Московского международного форума художественных инициатив, директор Государственной Третьяковской галереи, руководитель дирекции Музейного фонда РФ и др.

В октябре состоялось объявление победителей грантового конкурса проектов программы «Музеи Русского Севера» на пресс-конференции в Федеральном агентстве по культуре и кинематографии РФ. В ноябре–декабре проходили экспертные совещания в регионах с музеями – победителями грантового конкурса, были организованы пресс-конференции, состоялось торжественное награждение победителей.

В реализацию программы «Музеи Русского Севера» вовлечено местное сообщество, органы власти регионов, профессиональное музейное сообщество, представители НКО, а также учреждений культуры и искусства. Все этапы конкурса освещались в СМИ и на сайте компании, устраивались пресс-конференции для журналистов. В сентябре 2008 г. состоится конференция для музейного сообщества.

В 2009 г. компания планирует провести второй грантовый конкурс «Музеи Русского Севера».

Результаты:

На первый грантовый конкурс «Музеи Русского Севера» поступило 26 заявок из 10 регионов России. Его победителями стали проекты: «Небеса Заонежья», Государственный историко-архитектурный и этнографический музей-заповедник «Кижжи», Республика Карелия; «Пространство Русского Севера», Музей изобразительных искусств Республики Карелия; Живописная и печатная икона, культовое резное дерево и медное художественное литье XVII – начала XX вв. из собрания Национальной галереи Республики Коми; Создание официального сайта Кирилло-Белозерского музея-заповедника, Кирилло-Белозерский историко-архитектурный художественный музей-заповедник, Вологодская область; Создание музея древнерусского искусства, Великоустюгский государственный историко-архитектурный и художественный музей-заповедник, Вологодская область; «Три века русского искусства»,

Государственное музейное объединение «Художественная культура Русского севера», Архангельская область.

Программа «Музеи Русского Севера» получила широкий резонанс в регионах ее реализации и профессиональной среде, с ее помощью удалось привлечь внимание местного сообщества и власти к региональным музеям. Программа стала эффективной площадкой для отработки компанией грантовых технологий распределения благотворительных средств. Реализация программы содействовала усилению позиций компании «Северсталь» в качестве активного субъекта социокультурной жизни регионов Северо-Запада России.

Молодые таланты – капитал будущего России

Александр Борисович Повалко

заместитель руководителя

Федерального агентства по делам молодежи РФ

РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ – ЭТО НЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ, А ИНВЕСТИЦИИ

Приоритетом молодежной политики в нашей стране является работа с талантливой молодежью и молодежью группы риска. Участие в Конкурсе – это для нас и возможность изучить методики работы бизнес-сообщества с талантливой молодежью для дальнейшего использования и тиражирования наиболее успешного опыта, и поиск новых путей взаимодействия с бизнес-сообществом.

Молодежь – это важный ресурс, который сегодня становится все более дефицитным. Население с каждым годом стареет, и борьба за кадры в ближайшие годы станет важной составляющей политики каждой компании как в России, так и в мире. Особенно это касается молодых специалистов в сфере науки и наукоемких технологий, так как именно эти технологии способны обеспечить преимущества в конкурентной бизнес-среде.

Мы уже начали сотрудничество с бизнес-сообществом и региональными властями Российской Федерации в этом направлении. Например, наш проект с Базовым элементом направлен на стимулирование интереса к научно-технической деятельности, в частности к робототехнике. В Новосибирской, Тверской областях и Пермском крае запущен проект по межсекторному взаимодействию с целью формирования заказа учебным заведениям и привлечения внимания молодежи к этим специальностям.

Бытует мнение, что молодые ученые в массовом порядке уезжают за рубеж, но, по последним данным, «утечка мозгов» составляет лишь 6%. Однако наблюдается другая тревожная тенденция – значительная часть молодых ученых уходит из науки в другие сферы деятельности. Между тем, согласно нашему исследованию, большинство открытий и достижений в разных сферах сделано людьми в возрасте до 30-35 лет. В связи с этим бизнесу следует обращать больше внимания на поддержку и развитие молодых талантов как на федеральном, так и на региональном уровне.

И здесь российскому бизнесу есть чему поучиться у зарубежных коллег, что подтвердили итоги Конкурса: в тройку лидеров номинации **«Молодые**

таланты – капитал будущего России» вошли две международные компании – ТНК-ВР и АЛКОА РУС. Их технологии отточены на международном уровне и с успехом применяются в России.

Компания ТНК-ВР, которая стала лидером в номинации, комплексно подходит к решению задач, работает с молодежью, федеральными и региональными властями, образовательными учреждениями, учитывая российскую специфику, что позволяет достигать высоких результатов.

Программа поддержки технического образования Фонда Алкоа включает в себя проведение стипендиальных конкурсов для студентов и молодых преподавателей и модернизацию технических факультетов вузов.

Также эксперты включили в тройку лидеров проект «Молодые ресурсы» компании «Северсталь», который направлен не только на адресную поддержку талантливых студентов профильных вузов, но и на профориентацию старшеклассников и мотивирование их к получению необходимых компании профессий.

Инновационный подход продемонстрировал проект «Открытый мир» Группы компаний Ренова, которой удалось из банального конкурса рисунков сделать образовательную программу, направленную на продвижение специальности геолога.

ОАО «ТГК-5» – одна из немногих компаний, которая за счет проекта по поддержке талантливой молодежи решает сразу две задачи: формирование кадрового резерва и развитие научных разработок по энергоэффективности и ресурсосбережению.

Но, к сожалению, не все участники Конкурса серьезно подошли к заполнению заявок, и представленная ими информация не давала возможности оценить проект в полном объеме. Качество некоторых проектов показывает: не весь российский бизнес пока подошел к осознанию того, что работа с молодежью – это не просто благотворительность, а инновационные вложения в кадровый резерв для своей компании.

Участие в Конкурсе – наш первый опыт взаимодействия с Форумом Доноров. Мы намерены продолжать и расширять это сотрудничество. По результатам конкурса мы решили провести серию семинаров и тренингов для представителей бизнеса, ответственных за работу с молодежью. Ведь эта целевая аудитория имеет свою специфику, которую необходимо учитывать. Мы также намерены проводить периодические встречи для развития межсекторного взаимодействия в работе с талантливой молодежью, готовы поддерживать

и совместно реализовывать проекты с бизнес-сообществом, направленные на решение приоритетных задач государственной политики. В декабре 2008 г. Федеральное агентство по делам молодежи организует Молодежный инновационный конвент – новую площадку для выявления и поддержки молодых ученых и инноваторов. Среди задач Молодежного конвента – разработка механизма отбора проектов, направленных на потребности бизнеса, и выявление возможностей инвестиций инновационных проектов с привлечением заинтересованных структур.

Будем рады видеть участников Конкурса и других представителей бизнеса среди партнеров наших мероприятий.

ОАО «ТНК-ВР ХОЛДИНГ»

Сфера экономики: нефтегазовая промышленность

Количество сотрудников: более 63 310 человек

ПОДДЕРЖКА ОБРАЗОВАНИЯ И РАСКРЫТИЕ ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ: СОТРУДНИЧЕСТВО ТНК-ВР С РОССИЙСКИМИ ВУЗАМИ И ДРУГИМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

Программа включает в себя проведение грантового конкурса для вузов, целевую поддержку талантливых студентов, поддержку преподавателей вузов и научных разработок в нефтегазовой отрасли, разработку профессиональных стандартов в нефтегазовой отрасли.

Цели: подготовка в российских вузах специалистов нефтегазовой отрасли мирового уровня; развитие потенциала отраслевых российских вузов и создание условий, мотивирующих их руководство готовить специалистов нужного бизнесу уровня; улучшение качества обучения студентов в нефтегазовых вузах России; своевременное обеспечение потребностей компании в подготовленных молодых специалистах.

Целевая аудитория: студенты нефтегазовых вузов России, аспиранты и выпускники вузов, преподаватели кафедр, руководство вузов.

Срок реализации: программа, начатая в 2004 г., является ежегодной, с актуализацией каждые два года.

Бюджет: 10 600 тыс. руб. – 2004 г.

25 000 тыс. руб. – 2005 г.

55 000 тыс. руб. – 2006 г.

149 000 тыс. руб. – 2007 г.

240 000 тыс. руб. – 2008 г.

Начало реализации программы означало изменение социальной политики компании – переход от разрозненных инвестиций к комплексной поддержке вузов и мероприятий, направленных на повышение качества учебного процесса.

Инициация программы была связана с бизнес-целями компании – потребностью в квалифицированных кадрах. Чтобы уровень подготовки

выпускников нефтегазовых вузов России соответствовал современному мировому уровню и требованиям бизнеса, необходимо не только поддерживать талантливых студентов, но и способствовать улучшению ситуации в вузах, а также работать над внедрением новых образовательных стандартов.

Комплексная программа сотрудничества ТНК-ВР с российскими вузами включает в себя следующие направления: конкурс грантов для нефтегазовых вузов; целевая поддержка талантливых студентов, аспирантов, выпускников и молодых ученых, работающих в нефтегазовой отрасли; разработка профессиональных и образовательных стандартов в нефтегазовой отрасли.

Грантовый конкурс для вузов проходит при поддержке Минобрнауки РФ. Гранты (средний размер – 200 тыс. долл.) направлены на развитие учебного процесса в вузе и финансовую поддержку преподавателей. Во многих случаях идет софинансирование проектов – вузы для реализации проектов – победителей конкурса грантов привлекают и другие источники средств.

Программа поддержки студентов включает в себя стипендиальные программы, проведение мастер-классов экспертов компании для студентов профильных вузов, поддержку магистерских программ российских вузов и ведущих зарубежных университетов в области ключевых технических дисциплин, целевую подготовку студентов и летнюю стажировку в компании, стипендии им. Капицы в Кембриджском университете для талантливых студентов из России и Украины, занимающихся научно-исследовательской работой (с перспективой получения докторской степени).

С 2008 г. начата двухлетняя программа «Старт» для целевых студентов компании по развитию лидерских и технических навыков.

Компания также поддерживает научные разработки в вузах под потребности ТНК-ВР.

Компания создала Учебный центр ТНК-ВР в Иркутском ГТУ, который оснащен тренажерами и оборудованием на сумму 2,6 млн. долл. Центр представляет собой современную учебную базу по подготовке студентов под потребности предприятий компании в Иркутской области – изучение нефтегазовых дисциплин и английского языка здесь проходит по углубленной программе. На базе центра проходят технические курсы и тренинги для сотрудников предприятий компании в Восточной Сибири.

На базе МГУ компания реализует учебную программу «21 век» по геологии.

Кроме поддержки талантливых студентов и конкретных вузов на конкурс-

ной основе компания пытается повлиять на ситуацию в российском образовании. Для того чтобы повысить уровень образования в нефтегазовых вузах страны, необходимо ввести профессиональные стандарты по ключевым профессиям и дисциплинам в нефтегазовой отрасли, которые стали бы основой для новых образовательных стандартов. Разработкой этих стандартов ТНК-ВР занимается совместно с РСПП (Российский союз промышленников и предпринимателей).

В реализации программ принимают участие сотрудники компании – всего в качестве экспертов, кураторов проектов и ведущих мастер-классов привлечались около 60 сотрудников ТНК-ВР.

Информация о программе распространяется в федеральных и региональных СМИ, а также в Интернете. Обратную связь от основных стейкхолдеров компания получает в ходе проводимого ежегодно круглого стола, в котором участвуют эксперты, руководители компании, а также проректоры, деканы и заведующие кафедрами профильных вузов.

Результаты:

Победителями первого конкурса грантов в 2007 г. стали 18 проектов от 10 вузов, которые получили грантовую поддержку на сумму 2,5 млн. долл. Начата реализация 17 проектов – победителей от 11 вузов на сумму 3 млн. долл.

В 2007 г. прошло 30 мастер-классов экспертов компании для студентов четырех московских и пяти региональных отраслевых вузов.

В целевой программе подготовке студентов в 2007 г. участвовали 398 студентов из шести вузов-партнеров.

Ежегодно проходит отбор лучших студентов московских вузов для прохождения стажировки в корпоративном центре компании с их дальнейшим трудоустройством.

В рамках программы «21 век» по геологии прошли обучение преподаватели вузов (на эти цели выделено 100 тыс. долл.).

На поддержку магистратуры Heriot-Watt компания выделяет 850 тыс. долл. в год, магистратуры Royal Holloway University при ТюмГНГУ – 4 млн. долл. Всего в 2007 г. отобрано 20 лучших выпускников российских вузов для обучения в магистратуре под потребности ТНК-ВР. Восемь студентов ежегодно получают стипендию им. Капицы в Кембриджском университете (в год около 160 тыс. фунтов стерлингов).

Создан и оснащен тренажерами и оборудованием на сумму 2,6 млн. долл. Учебный центр ТНК-ВР в ИрГТУ.

С 2008 г. на поддержку научных разработок в вузах выделено около 500 тыс. долл.

В 2008 г. совместно с РСПП и профильными вузами начат проект по разработке шести стандартов по рабочим профессиям и двух стандартов по инженерным дисциплинам (на эти цели выделено 500 тыс. долл.).

Комментарии экспертов:

Программа компании ТНК-ВР была отмечена экспертами прежде всего благодаря своей комплексности и системности. Необходимость подготовки грамотных кадров для предприятий компании определила целевую аудиторию: профильные нефтегазовые вузы страны. Однако компания не ограничилась целевой поддержкой перспективных студентов и стипендиальными программами для них (что делают многие). С индивидуального уровня она перешла к следующему – к работе с вузами, справедливо полагая, что именно от этого звена зависит «массовое производство» грамотных специалистов для отрасли. Поддержка на конкурсной основе была призвана активизировать самые прогрессивные вузы, готовые к переменам, и мотивировать те, что только подходили к необходимости изменений в учебном процессе. В этом плане «модельным» стал созданный в рамках программы Учебный центр ТНК-ВР в Иркутском ГТУ, оснащенный самым современным оборудованием.

Хотя все компоненты программы нацелены на подготовку квалифицированных кадров для предприятий компании, однако представляется, что внешний эффект от ее реализации (возросший уровень подготовки студентов, улучшение материально-технической базы вузов, поддержка преподавателей) во много раз превышает внутренние потребности компании.

В 2007 г. компания вышла на новый уровень – разрабатывая совместно с РСПП профессиональные стандарты по рабочим профессиям и инженерным дисциплинам, она пытается влиять на ситуацию с подготовкой кадров в нефтегазовой отрасли в масштабах страны.

Конечно, реализовать такую комплексную корпоративную программу, претендующую на изменения в масштабах всей страны, может лишь крупная компания, имеющая сеть региональных отделений и производств. Однако какие-то ее элементы – например, стипендиальные программы для студентов, конкурсную поддержку профильных вузов или факультетов, проведение мастер-классов ведущих специалистов, создание при вузах современных учебных центров – вполне может осуществить и средняя по размеру компания.

ООО «АЛКОА РУС»

Сфера экономики: металлургия

Количество сотрудников: 7 900 человек

ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ ФОНДА АЛКОА

Программа включает в себя проведение стипендиальных конкурсов для студентов и молодых преподавателей и модернизацию технических факультетов вузов.

Цели: повышение престижа технического образования в России; поддержка способных и трудолюбивых студентов и молодых преподавателей вузов; стимулирование более активного участия студентов в научно-исследовательской работе; содействие вузам в сохранении перспективных преподавательских кадров; содействие вузам в повышении качества образования и модернизации учебного процесса.

Целевая аудитория: студенты и молодые преподаватели Самарского государственного аэрокосмического университета (СГАУ), Донского государственного технического университета (ДГТУ, Ростов-на-Дону), Московского института стали и сплавов (МИСиС).

Срок реализации: программа долгосрочная, начата в 2005-2006 учебном году.

Бюджет: около 6 900 тыс. руб. – в 2005-2006 учебном году

около 6 100 тыс. руб. – в 2006-2007 учебном году

9 990 тыс. руб. – в 2007-2008 учебном году

Направления корпоративной благотворительности корпорации Алкоа едины во всех странах присутствия: поддержка образования и профессиональных навыков, здоровье и безопасность детей и семьи, охрана окружающей среды и устойчивое развитие, партнерство бизнеса и НКО. Следовательно, обоснование данной программы вытекает из благотворительной политики компании и обусловлено ситуацией в России, где спад в промышленности привел к девальвированию профессии инженера. Снижение престижа технических специальностей, а также недостаточное финансирование вузов не могло

не сказаться на уровне преподавания технических специальностей. Между тем инновационный путь развития экономики невозможен без участия вузов в этом процессе, а значит, назрела необходимость качественных изменений в преподавании технических специальностей.

Благотворительную программу компании поддержали администрации Самарской и Ростовской областей, в том числе региональные министерства образования, которые принимают участие в работе Стипендиальных комиссий.

Управление программой осуществляет московский офис Института международного образования (США), финансирование – Фонд Алкоа (Alcoa Foundation). Каждый из них включает следующие элементы: проведение конкурса для студентов технических факультетов на стипендии Фонда Алкоа; проведение конкурса среди молодых преподавателей технических факультетов на стипендии Фонда Алкоа; модернизация лабораторий, учебных и лекционных аудиторий.

Для победы в стипендиальном конкурсе студентов учитываются академические успехи соискателя: оценки по всем дисциплинам (средний балл по результатам двух последних сессий); результаты научно-исследовательской работы, потенциал в будущей профессиональной деятельности; умение представить себя, свою работу и видение профессиональной деятельности в ответах на вопросы анкеты в письменной форме. Размер стипендии для студентов составляет 2000 руб. в месяц. Стипендия назначается сроком на 1 год.

Работа по программе в вузах в течение учебного года строится таким образом:

январь – согласование и утверждение условий конкурсов для студентов и преподавателей;

февраль – объявление конкурсов для студентов и преподавателей;

март – сбор заявок участников конкурсов; планирование работы по оснащению аудиторий;

апрель – объявление победителей конкурсов, церемонии награждения победителей сертификатами стипендиатов, в которых принимают участие руководители предприятий Алкоа; работа по оснащению аудиторий;

май–июль – работа по оснащению аудиторий;

май–ноябрь – выплаты стипендий студентам и преподавателям;

декабрь – опрос стипендиатов-студентов и предоставление отчетов стипендиатов-преподавателей.

Задача конкурсов – поддержать способных и трудолюбивых студентов, а также перспективных молодых преподавателей вузов, предоставив им дополнительные материальные средства, которые позволят им больше времени уделять процессу образования.

Местные власти информируются в начале каждого этапа программы. Региональным средствам массовой информации компания предоставляет пресс-релизы обо всех событиях в рамках программы (объявление конкурса, присуждение стипендий, открытие модернизированных аудиторий), они также регулярно присутствуют на церемониях награждения. Представители региональных СМИ привлекаются к участию в работе стипендиальных комиссий.

Для оценки программы и получения рекомендаций по повышению ее эффективности компания проводит анкетирование основных стейкхолдеров.

Результаты:

За три года реализации программы в конкурсах на стипендии Фонда Алкоа приняли участие 667 студентов и 66 молодых преподавателей; 355 студентов стали стипендиатами, 33 молодых преподавателя получили стипендии развития.

В 2007-2008 учебном году стипендии фонда Алкоа получают: студенты Самарского государственного аэрокосмического университета (50 стипендий), Донского государственного технического университета (50 стипендий) и Московского института стали и сплавов (19 стипендий).

За три года реализации программы вузы получили оборудование на сумму около 6100 тыс. руб.

В вузах – партнерах компании в среднем на 20% увеличилось число обращений студентов к преподавателям за помощью в организации научных исследований (одним из критериев отбора стипендиатов является научная работа). Успеваемость студентов по техническим и специальным дисциплинам к старшим курсам повышается (за последний год этот показатель увеличился с 80% до 86%).

Эффективность программы также оценивалась с помощью анкетирования стипендиатов. На вопрос: «Помогла ли стипендия в достижении профессиональных, научных или личных целей?» 100% участников ответили утвердительно. Вот что отвечали студенты на вопрос: «Каким образом стипендия помогла?» – она дала возможность оплатить курсы иностранного языка, научные испытания, приобрести компьютерную технику, поехать на научную кон-

ференцию, оплатить обучение в университете, позволила меньше работать и больше внимания уделять учебе.

Комментарии экспертов:

Программа компании «Алкоа Рус» имеет четкую направленность (три профильных вуза-партнера), а также выстроенную организационную структуру (управление программой осуществляет московский офис Института международного образования, финансирование – Фонд Алкоа). Еще одним положительным моментом программы является использование конкурсного механизма при распределении стипендий студентам и молодым преподавателям. Кстати, вычленение в качестве адресата помощи такой категории как молодые преподаватели вузов – нестандартный ход, редко встречающимся в корпоративных программах, но, как представляется, довольно эффективный. Ведь именно закрепление в вузах молодых преподавателей, являющихся носителями новых прогрессивных подходов и методик, может стать залогом повышения качества образования. Ежегодное проведение интервью со стейкхолдерами и анкетирование участников конкурса для получения обратной связи и выявления проблем свидетельствует о заинтересованности компании в развитии программы и «работе над ошибками».

Данный проект представляет собой модель поддержки образовательных программ в высшей школе по профильным дисциплинам, и такую форму социальных инвестиций в образование (и одновременно – заботу о собственных кадрах) могли бы использовать средние и крупные компании. При этом масштаб программы может меняться в зависимости от интересов компании и размеров ее благотворительных бюджетов – от поддержки нескольких профильных вузов в регионах присутствия до поддержки одного профильного факультета.

ОАО «СЕВЕРСТАЛЬ»

ЗАО «Северсталь-Ресурс»

(управляет всеми горнодобывающими активами «Северстали»)

Сфера экономики: горнодобывающая промышленность

Количество сотрудников: более 20 000 человек

МОЛОДЫЕ РЕСУРСЫ

Проект направлен на профориентацию старшеклассников и мотивирование их к получению необходимых компании профессий, адресную поддержку талантливых студентов профильных вузов и создание кадрового резерва из числа молодых специалистов компании.

Цели: формирование кадрового резерва компании, поддержка и восстановление династий на предприятиях компании, подготовка смены для возрастного персонала; создание эффективной системы подготовки и привлечения квалифицированных кадров для предприятий, входящих в состав компании; создание у компании имиджа «привлекательного работодателя»; повышение у молодежи в городах присутствия компании интереса к инженерным и рабочим профессиям в горнодобывающей промышленности; обеспечение преемственности программ обучения общеобразовательной школы, высшей школы и производства.

Целевая аудитория: учащиеся общеобразовательных школ, студенты профессиональных училищ, техникумов, профильных вузов, молодые специалисты компании.

Срок реализации: 2007–2014 гг.

Бюджет: 18 146,880 тыс. руб. в 2007-2008 гг.

Разработка проекта была обусловлена как внешними факторами (дефицит специалистов в горнодобывающей отрасли, спад интереса к инженерным и рабочим профессиям в горнодобывающей промышленности), так и внутренними. Среди последних можно выделить отсутствие в компании инструментов удержания молодых специалистов и системы подготовки квалифицированных кадров, а также необходимость формирования кадрового резерва. Поэтому данный проект рассматривается как проект формирования кадрового резерва компании, который, в свою очередь, является неотъемлемой частью

HR-стратегии компании.

Проект является долгосрочным, его реализация идет ежегодно с сентября по август. Структурно он подразделяется на три блока в соответствии с адресатами помощи: школьники, студенты и молодые специалисты компании.

Цель работы со школьниками – выявление наиболее способных и их подготовка к обучению в профильных вузах по приоритетным для компании специальностям.

Для этого в школах на конкурсной основе создаются корпоративные «Северсталь-Ресурс-классы» с уникальным содержанием образования, с системой поощрения учебных успехов (стипендиат). В городах присутствия организуются центры профориентационной работы, а также проводится муниципальный конкурс «Инициативная молодежь» и муниципальный образовательный фестиваль «Молодежная перспектива». В летние каникулы организуется профильный образовательный лагерь «Корпорация «Ресурс», задача которого – «направленная» профориентация школьников, знакомство с деятельностью добывающей компании через игровое моделирование.

Для школьников в рамках проекта проходят бизнес-тренинги «Моя профессиональная карьера» (с решением бизнес-кейсов по материалам ЗАО «Северсталь-Ресурс»), профориентационные экскурсии на предприятия компании, встречи с молодыми специалистами, сотрудниками и руководителями региональных предприятий.

Компания проводит обучающие семинары для школьных преподавателей математики и физики. Совместно с преподавателями МГГУ организуются региональные олимпиады по этим предметам, по результатам которой старшеклассники имеют возможность в дальнейшем без сдачи экзаменов поступить на бюджетные места Университета.

Цель работы со студентами – поддержка перспективных выпускников профильных вузов и привлечение их на работу в компанию. Для этого выявляются наиболее успешные студенты, которым предоставляется возможность проявить себя в программах и проектах компании, получить стипендиальную поддержку компании.

Цель работы с молодыми специалистами компании – закрепление их на рабочих местах, профессиональное развитие и рост. Для этого осуществляется ряд мероприятий, направленных на адаптацию молодых специалистов к условиям компании, в том числе Слет молодых специалистов, реализуется комплексная система их социальной поддержки и профессионального развития.

До запуска основных этапов проекта были проведены предварительные встречи с представителями Управлений образования, Комитетов по делам молодежи и администраций городов присутствия компании. В ходе его реализации постоянно осуществляется обратная связь с основными стейкхолдерами – местными администрациями, региональными Управлениями образования, Комитетами по делам молодежи, профильными вузами для оценки результатов его отдельных этапов, рассмотрения перспектив и возможных направлений развития, укрепления сотрудничества и взаимодействия.

Все мероприятия проекта, связанные с поддержкой студентов и школьников, проводятся совместно с местными администрациями, органами и учреждениями образования, соцзащиты, Комитетами по делам молодежи и молодежными общественными организациями на договорной основе. Предмет заключаемых договоров – совместная деятельность по реализации программ профильного и дополнительного образования и довузовской подготовки молодежи.

Региональные партнеры (в основном местные Комитеты и Управления образования) готовы брать на себя обязательства и часть расходов, связанных с повседневной деятельностью в школах: информационную поддержку при открытии корпоративных классов; методическую помощь при отборе в классы; участие в подготовке мероприятий (муниципальный конкурс «Инициативная молодежь», муниципальный образовательный фестиваль «Молодежная перспектива») на этапе отборочных туров, а также летних профильных лагерей «Корпорация «Ресурс»; участие в награждении победителей мероприятий с выделением номинации от администрации города; информационную поддержку при организации обучающих семинаров для педагогов общеобразовательных школ.

В проекте «Молодые ресурсы» в качестве инновационных технологий используются активные обучающие технологии, в том числе деловые политико-экономические игры, защита актуальных для предприятий компании проектов студентами профильных вузов и молодыми специалистами компании.

В местных СМИ выходят анонсы проходящих в рамках программы фестивалей и конкурсов, осуществляется их информационное сопровождение, приводятся мнения участников, общественности, родителей о мероприятиях. Не реже одного раза в квартал в СМИ публикуются материалы, освещающие деятельность компании в сфере социального партнерства. Также для информирования используется Интернет, в том числе форумы.

К реализации проекта в качестве волонтеров привлекаются руководители и сотрудники различных подразделений предприятий компании, молодые спе-

циалисты, студенты вузов (10-15 человек ежегодно). Они выступают экспертами отборочных туров муниципальных конкурсов «Инициативная молодежь», консультантами при организации экскурсий на предприятия. Волонтеры получают грамоты, благодарности от компании, а также приглашаются на слеты молодых специалистов и в летние образовательные лагеря.

Результаты:

Победители муниципальных конкурсов «Инициативная молодежь», кроме грантовой поддержки, премируются поездками в Москву, Мурманск, на экскурсии в профильные вузы (МГГУ, ПетрГУ), на предприятия ЗАО «Северсталь-Ресурс» и путевками в образовательный лагерь «Корпорация «Ресурс».

От 40 до 90% выпускников корпоративных классов поступают в вузы на профильные специальности. Не менее 20-30% от общего числа участников программы профессиональной подготовки и социальной поддержки студентов трудоустраиваются на предприятия компании.

В компании создана база кадрового резерва студентов профильных учебных заведений и молодых специалистов по всем направлениям деятельности. Важнейшим показателем успешности проекта является наметившаяся тенденция к устранению дефицита кадров на предприятиях компании.

Комментарии экспертов:

Положительной стороной данного проекта является выстраивание системы поддержки кадров, начиная со школы (профильные классы «Северсталь-Ресурс»). Проект не ограничивается выявлением среди старшеклассников наиболее перспективных и способных – важным ее компонентом является профориентационная работа, а также развитие у школьников лидерских и организационных задатков (на это направлены конкурс «Инициативная молодежь», программа лагеря «Корпорация Ресурс»).

Не менее важна системная поддержка всей цепочки: «школа – вуз – молодые специалисты», которая способна обеспечить преемственность в подготовке кадров. Примерно половина старшеклассников, которые учились в профильном классе, поступают в профильный вуз, где также могут рассчитывать на стипендиальную поддержку компании, а затем до 30% из них приходят на работу на предприятия компании, где получают поддержку как молодые специалисты.

И хотя об эффективности подобных образовательных инвестиционных программ, как правило, говорить довольно сложно – в силу их долгосрочности,

однако здесь отмечается и результат: формирование базы кадрового резерва и тенденция к устранению дефицита кадров на предприятиях компании.

Данную программу можно рекомендовать для использования средними и крупными социально ориентированными компаниями, которые испытывают дефицит в квалифицированных кадрах. Конечно, такая долгосрочная программа (не менее 5–7 лет) потребует и значительных организационных усилий, и немалых средств, однако, как показывает опыт компании «Северсталь-Ресурс», на первые позитивные результаты можно рассчитывать уже через год после начала ее реализации.

ОАО «ТАТНЕФТЬ» ИМЕНИ В.Д. ШАШИНА

Сфера экономики: нефтегазовая промышленность

Количество сотрудников: 74 000 человек

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД ОАО «ТАТНЕФТЬ» «ОДАРЕННЫЕ ДЕТИ»

Программа направлена на поддержку одаренных школьников и их преподавателей, на поддержку их исследовательских и творческих проектов.

Цели: создание единой концепции эффективного развития интеллектуального и технического творчества школьников региона; выявление и поддержка интеллектуально одаренных школьников юго-востока Татарстана; профессиональная ориентация школьников на профессию нефтяника.

Целевая аудитория: школьники юго-востока Татарстана, их преподаватели.

Срок реализации: программа, начатая в 2004 г., является для компании постоянной.

Бюджет: 2 200 тыс. руб. – 2004 г.

2 800 тыс. руб. – 2005 г.

3 700 тыс. руб. – 2006 г.

4 500 тыс. руб. – 2007 г.

Благотворительный фонд «Одаренные дети» ОАО «Татнефть» был создан в ответ на многочисленные обращения к руководству предприятия с просьбой профинансировать участие школьников в различных конкурсах, олимпиадах, конференциях и соревнованиях технического творчества. Таким образом, решение о реализации программы было принято под воздействием запросов общественности и продиктовано общими принципами социальной ответственности, которыми руководствуется компания в своей деятельности. За реализацию программы в компании отвечает служба заместителя генерального директора по кадрам и социальному развитию.

В декабре 2004 г. Фонд начал реализацию системной программы поддержки одаренных детей, которая является для компании постоянной. Программа реализуется в партнерстве с Управлениями образования муниципальных районов юго-востока Татарстана, Российской научно-социальной

программой «Шаг в будущее», общественной благотворительной организацией Международный клуб «ГЛЮОН», общероссийской детской общественной организацией «Интеллект будущего».

Средства Фонда направляются на следующие цели:

- организацию в регионе предметных олимпиад, научно-творческих и инженерно-технических конкурсов и соревнований, научно-практических конференций, а также на участие школьников в подобных мероприятиях в других регионах России и за рубежом;
- поощрение способных учеников и их наставников при достижении высоких результатов;
- материальную помощь одаренным учащимся из малоимущих семей;
- финансирование программ и мероприятий, направленных на развитие интеллектуального потенциала учащихся и др.

Распоряжение средствами фонда осуществляет утвержденная генеральным директором ОАО «Татнефть» комиссия, состоящая в равных пропорциях из работников компании и представителей общественности – авторитетных педагогов от каждого района юго-востока Татарстана. В комиссию поступает объективная информация об учащих, подкрепленная документами (грамоты, дипломы, свидетельства о достижениях, вызовы на конференции, соревнования).

Размер единовременных поощрений учащихся составляет: 1000 руб. за достижения на зональном уровне, 1500 руб. – на республиканском, 2000 руб. – на российском, 2500 руб. – на международном; для их наставников: 1500 руб. – на зональном уровне, 2000 руб. – на республиканском, 2500 руб. – на российском, 3000 руб. – на международном. Ежемесячная стипендия для одаренных школьников из малоимущих семей составляет 2000 руб. и устанавливается на календарный год для учащихся 8-10 классов, а для учащихся 11 класса – до августа включительно. Выявлению талантливых школьников способствует региональная научно-практическая конференция «Школьники – науке XXI века», которая ежегодно проводится под патронатом благотворительного фонда «Одаренные дети». 10 ее призеров в области естествознания и инженерных наук фонд направляет во всероссийскую школу-семинар «Академия юных».

Благодаря поддержке благотворительного фонда школьники юго-востока Татарстана активно участвуют во всероссийских научно-практических конференциях «Шаг в будущее», «Юность. Наука. Культура», «Открытие», «Интеллект

будущего» в рамках национальных образовательных программ, в командных соревнованиях уральского турнира юных математиков, математическом турнире «Восхождение звезды» в Болгарии, тест-рейтинговых олимпиадах международного клуба «Глюон» в Греции и «Интеллектуальный марафон» в Анапе.

Помимо этого фонд финансирует летнюю полевую эколого-биологическую экспедицию «Ученик-учитель-ученый» (г. Бугульма), профильную смену юных любителей математики лагеря «Интеграл» (г. Альметьевск), экологическую экспедицию «Чистый район» (г. Бавлы), Уральскую школу математики и информатики (г. Нижнекамск).

Ежегодно в одном из районных центров юго-востока республики проводится слет призеров благотворительного фонда «Одаренные дети» ОАО «Татнефть», на котором подводятся итоги года, чествуют наиболее результативных участников интеллектуальных форумов и их наставников.

Регулярное информирование мероприятий фонда осуществляется через городские, районные и корпоративные СМИ.

Результаты программы:

За четыре года действия программы более 300 школьников и около 200 их педагогов-наставников получили материальную поддержку, проведено четыре слета призеров фонда, профинансировано восемь региональных научно-практических конференций школьников юго-востока Татарстана. Поддерживаемые Фондом школьники и их команды приняли участие более чем в 50 российских и международных научных конференциях, конкурсах, соревнованиях, участвовали в работе мастер-классов семи российских и международных школ-семинаров. Компанией были выделены гранты на осуществление восьми эколого-биологических экспедиций учащихся, и на частичную оплату 200 путевок для детей в профильные смены математических лагерей. В рамках программы были приобретены микроавтобус для ЦДО г. Нижнекамск и цифровая фотолаборатория для СЮТ г. Альметьевск.

ГРУППА КОМПАНИЙ «КОМПЬЮЛИНК»

Сфера экономики: информационные технологии

Количество сотрудников: более 1 500

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ

Программа направлена на поддержку молодой талантливой молодежи, организацию на базе ВМК МГУ им. М.В. Ломоносова магистерской программы «Информационные системы управления предприятием» и поставку компьютерного оборудования в учреждения Москвы и Московской области, а также адресную поставку компьютерной техники нуждающимся.

Цели: создание благоприятных условий для интеллектуального развития талантливой молодежи; получение будущими специалистами востребованного образования с целью дальнейшего профессионального роста и развития в сфере информационных технологий; сокращение общей компьютерной неграмотности населения и низкой компьютерной обеспеченности различных учреждений.

Целевая аудитория: талантливые дети и молодежь, студенты – будущие специалисты в области информационных технологий, представители учреждений и частные лица из социально незащищенных групп.

Срок реализации: программа долгосрочная, начало реализации – вторая половина 2005 г.

Бюджет: 113 тыс. руб. – 2005 г.

73 тыс. руб. – 2006 г.

3 652,475 тыс. руб. – 2007 г.

При определении стратегии поддержки социальных проектов компания применяет те же критерии, что и в бизнес-проектах: социальные программы должны приносить конкретные результаты, которые, в конечном счете, имеют общую цель – создание более динамичного и образованного общества. В благотворительной деятельности компания фокусирует внимание на поддержке проектов в области науки и образования в сфере информационных технологий, содействии в развитии различных сообществ и одаренных детей. Группа компаний «КомпьюЛинк» как социально ответственная компания поддерживает постоянный диалог со всеми заинтересованными сторонами – государ-

ственными структурами, регулирующими организациями, потребителями, партнерами, сотрудниками, инвесторами.

Программа «Наука и образование», которая имеет комплексный характер, состоит из нескольких проектов. Один из них – разработка, утверждение и поддержка магистерской программы «Информационные системы управления предприятием» на кафедре ВМК МГУ им. М.В. Ломоносова, компенсация студентам образовательных кредитов, трудоустройство перспективных молодых специалистов на работу в компанию. Идея создания магистерской программы возникла в 2005 г. в связи с очевидным дефицитом ИТ-специалистов, обладающих необходимыми знаниями и навыками для работы с информационными системами управления предприятиями.

Второй проект – финансовая поддержка талантливой молодежи. Третье направление работы в рамках программы – адресная поставка компьютерной техники малообеспеченным семьям с детьми и учреждениям Москвы и Московской области.

Результаты:

Началась подготовка нового поколения квалифицированных специалистов по магистерской программе «Информационные системы управления предприятием» на кафедре ВМК МГУ им. М.В. Ломоносова. Получено много откликов от студентов и молодых специалистов, желающих получить образование по данной магистерской программе. Осенью 2008 г. для них начнется первый учебный год.

Под патронажем компании состоялось участие юного шахматного дарования Михаила Антипова в международном турнире Czech Open в г. Марианске Лазне и Moscow Open. В ходе соревнований Михаил сумел увеличить свой рейтинг на 26 и 33 пункта соответственно.

ГРУППА КОМПАНИЙ «РЕНОВА»

ООО «УралПлатина Холдинг»

Сфера экономики: горнодобывающая

Количество сотрудников: более 2 000 человек

ОТКРЫТЫЙ МИР

Программа направлена на проведение физико-математических школ для одаренных школьников и организацию профориентационных мероприятий, в том числе конкурса рисунка «Хочу стать геологом» для дошкольников и школьников из труднодоступных сел Корякии и Камчатки.

Цели: поиск и поддержка школьников Корякского округа, способных к изучению точных наук; повышение доступности качественного образования для детей из удаленных территорий; формирование кадрового арсенала региона из выпускников местных школ по экономическим и инженерным специальностям промышленного сектора; расширение возможностей и перспектив в изучении естественных наук для учителей и школьников Корякского округа.

Целевая аудитория: школьники Камчатского края, в том числе из отдаленных районов Севера Камчатки, учителя школ края.

Срок реализации: программа, начатая в 2006 г., является долгосрочной.

Бюджет: 3 600 тыс. руб. , в том числе

2 600 тыс. руб. ООО «УралПлатина Холдинг»,

1 000 тыс. руб. – грант Общественной палаты РФ

Программа социальных инвестиций компании «УралПлатина Холдинг» реализуется в одном из самых отдаленных регионов России – в Корякском автономном округе, являющимся к тому же дотационным. Транспортная и экономическая оторванность Корякии многократно удорожает любую инициативу. Именно поэтому сотрудничество власти и местного бизнеса является в этом регионе жизненной необходимостью. Основу программы социальных инвестиций компании составляют несколько приоритетных инициатив, оператором которых является специально для этого созданный благотворительный фонд «КГД-социальный партнер». Одна из них – программа «Открытый мир», заключающаяся в поддержке талантливых детей и развитии их способностей.

В данную программу входят организация физико-математической школы и проведение профориентационных мероприятий, в том числе лекций и конкурсов рисунка.

Участниками летней физико-математической школы стали школьники Корякии – победители физико-математических олимпиад. Наряду с занятиями точными науками, в ходе ФМШ проводились лидерские программы, интеллектуальные игры, походы, а также прошел семинар по социальному проектированию. Все участники летней ФМШ имели возможность продолжить дистанционные консультации с преподавателями или заниматься в заочной ФМШ г. Петропавловск-Камчатский; некоторые из них стали участниками российских и международных олимпиад и турниров по физике и математике.

Конкурс детского рисунка «Хочу стать геологом», который прошел в труднодоступных районах Корякии, начался с лекций и уроков для школьников и дошкольников, направленных на расширение знаний детей Корякского округа в области геологии и горнодобывающей промышленности и популяризацию профессий в этом сегменте.

Затем ребята представили на конкурс свои работы, в оценке которых принимали участие волонтеры.

Ход реализации программы «Открытый мир» сопровождался широким освещением в средствах массовой информации региона.

Реализацию программы «Открытый мир», основанной на технологиях многостороннего партнерства и софинансирования, предполагается продолжить, шире привлекая общественное внимание к ее результатам. Компания «УралПлатина Холдинг» при содействии Фонда «КГД-социальный партнер» планирует проведение информационных кампаний, направленных на популяризацию геологоразведочных работ и специальностей, необходимых для горнорудной компании.

Результаты:

В 2007 г. в работе летней физико-математической школы приняли участие 38 школьников 9-11 классов общеобразовательных школ Корякии. Результатом программы можно считать отмечаемый преподавателями устойчивый интерес школьников региона к точным и естественным наукам, выход на качественно новый уровень знаний, формирование у участников ФМШ лидерских качеств, повышение коммуникативных навыков. Благодаря программе способные школьники имеют возможность участвовать в физико-математических олим-

пиадах российского и международного уровней. Так, в ходе ФМШ были выявлены претенденты на участие в российской зимней физико-математической олимпиаде. Компания также финансировала поездку четырех юных математиков из Корякии в Москву на 3-й математический турнир.

В феврале 2007 г. в средней школе села Усть-Хайрюзово прошли занятия по олимпиадной подготовке и олимпиада по математике для учащихся 8-10 классов, в которой приняли участие 27 школьников. Пятеро ее финалистов были приглашены участвовать во второй летней физико-математической школе. Всего в школьных отборочных олимпиадах приняло участие более 100 школьников региона.

343 школьника и 43 дошкольника из Корякского округа прислали свои творческие работы на конкурс «Хочу стать геологом». Эксперты отмечают рост интереса школьников к профессиям «геолог» и «горный инженер».

Комментарии экспертов:

Программа социальных инвестиций компании «УралПлатина Холдинг», входящей в Группу компаний Ренова, и благотворительного фонда «КГД-социальный партнер» была признана победителем конкурса 2007 г. в номинации «Лучшая программа социальных инвестиций в регионе, способствующая его развитию».

В прошлом году конкурсная заявка охватывала все направления деятельности Фонда «КГД-социальный партнер»: поддержка и развитие потенциала администраций муниципальных образований Корякского автономного округа и представительных органов местного самоуправления, содействие развитию и поддержка малого предпринимательства, организация конкурсов социально значимых проектов в области образования, здравоохранения, социальной защиты населения (конкурс школьных инициатив, конкурс «Лето с фондом КГД»), участие в ликвидации последствий стихийных бедствий, организация летней физико-математической школы.

Направления деятельности фонда «КГД-социальный партнер», которая охватывают ключевые социальные проблемы Корякии, по сути, являются комплексной программой развития региона. Важной составляющей программы является обучение населения региона навыкам социального проектирования и поддержка гражданских инициатив через проведение конкурсов. Фонд фактически координирует работу по развитию партнерства некоммерческих организаций и представителей коренных малочисленных народов Севера,

цель которого – достижение устойчивого социально-экономического развития Камчатского края. К этой деятельности наряду с местной властью и некоммерческими организациями привлекаются представители родовых общин и национальных предприятий.

В этом году в заявке компании «УралПлатина Холдинг», входящей в Группу компаний Ренова, было выделено одно из направлений работы Фонда – организация и проведение физико-математической школы для одаренных детей Корякии, а также новая инициатива – проведение профориентационных мероприятий для школьников Камчатки.

ОАО БАНК ЗЕНИТ

Сфера экономики: финансовая деятельность, услуги, инвестиции

Количество сотрудников: 2 100 человек

ТВОРЧЕСКАЯ ШКОЛА МАСТЕР-КЛАСС

Проект заключается в методической и профессиональной поддержке педагогов и учащихся региональных художественных и музыкальных школ.

Цели: создание дополнительных возможностей для творческого развития юных музыкантов и художников из российских регионов; организация культурно-просветительских акций в регионах России.

Целевая аудитория: педагоги и учащиеся региональных художественных и музыкальных школ, местное сообщество.

Срок реализации: проект, стартовавший в 2000 г., носит долгосрочный характер.

Бюджет: 151 тыс. руб. в 2000 г.

2 101 тыс. руб. в 2001 г.

2 478 тыс. руб. в 2002 г.

3 479 тыс. руб. в 2003 г.

3 200 тыс. руб. в 2004 г.

5 450 тыс. руб. в 2005 г.

4 857 тыс. руб. в 2006 г.

6 900 тыс. руб. в 2007 г.

Главной причиной инициации проекта стало отсутствие механизма поиска и поддержки молодых талантливых музыкантов и художников из регионов. Суть проекта заключается в выявлении наиболее одаренных молодых музыкантов и художников в регионах, оказании им помощи в повышении их профессионального мастерства, расширении кругозора и культурного уровня, а также в организации концертно-выставочных мероприятий с участием молодых талантов, что должно способствовать их профессиональному становлению и карьерному росту.

Проект направлен на оказание методической и педагогической помощи педагогам художественных и музыкальных школ в российских регионах, чтобы в какой-то мере сократить имеющийся разрыв в уровне обучения в столичных

и региональных учебных заведениях дополнительного образования.

Для реализации проекта в 2000 г. была создана АНО Творческая школа «Мастер-класс», учредителем которой является Банк ЗЕНИТ. Со стороны Банка за деятельность Творческой школы «Мастер-класс» отвечает Департамент рекламы, благотворительных и спонсорских проектов. На первом этапе деятельности организации (2000-2003 гг.) основное внимание было сосредоточено на организации и проведении в Москве и подмосковной Рузе творческих школ для педагогов и одаренных воспитанников региональных музыкальных и художественных учебных заведений. За три года в 27 творческих школах, которые вели столичные профессора и ведущие преподаватели, приняли участие 558 человек из 184 городов России. Еще одно направление в рамках проекта – проведение культурно-просветительских акций в регионах. За первые три года было проведено 17 концертов и 24 мастер-класса в восьми городах России.

Приобретенный в ходе этих акций методический и организационный опыт, а также налаженное сотрудничество с местными администрациями и учреждениями культуры позволило вывести проект на новый уровень. Стратегическое направление второго этапа проекта заключалось в создании взаимосвязанной системы мероприятий, направленных на комплексную поддержку одаренных детей. Было выделено пять направлений работы в рамках проекта: всероссийские творческие школы «Мастер-класс» в Москве и Рузе; творческие школы в регионах; межрегиональный фестиваль «Молодые таланты России»; межрегиональный конкурс юного художника «Мой восход»; цикл концертов «Возвращение к истокам»; издание методической литературы по музыкальным и художественным дисциплинам.

Творческая школа «Мастер-класс» стремится находить новые таланты и привлекать педагогические кадры, а также способствовать профессиональному становлению и продвижению участников проекта.

Все мероприятия в рамках проекта согласовываются с местными органами власти и учреждениями культуры и реализуются на основе софинансирования (как правило, около 30% расходов берут на себя местные власти, 70% – банк).

Среди технологий осуществления проекта можно выделить как традиционные (путевки ученикам из регионов, премии, гонорары-вознаграждения для участников фестиваля «Молодые таланты России»), так и нетрадиционные (участие в благотворительных акциях, вовлечение сотрудников банка в организацию мероприятий, привлечение профессоров и преподавателей столичных музыкальных и художественных заведений к работе с ребятами из регионов).

Конкурсы, фестивали и концерты, проводимые Творческой школой, освещаются региональными и федеральными СМИ.

Результаты:

С 2000 по 2007 гг. было проведено 53 творческие школы, в которых участвовали 1130 преподавателей и учащихся музыкальных и художественных учебных заведений из 216 городов и населенных пунктов России. В проводимых в рамках проекта конкурсах юных художников участвовали более 11 тыс. ребят из 53 городов России. В 28 фестивальных мероприятиях, прошедших в 13 городах, приняли участие более 45 тыс. человек. 37 юных музыкантов получили бесплатные путевки на летние творческие школы в Рузе. Для юных музыкантов – участников всероссийских и международных конкурсов были организованы индивидуальные занятия с выдающимися преподавателями. За семь лет прошло три конкурса юного художника, лауреатами которых стали 118 человек. 53 участника творческих школ теперь учатся в ведущих творческих вузах страны.

ОАО «УРСА БАНК»

Сфера экономики: финансовая деятельность

Количество сотрудников: более 8 120 человек

УРСА-ОБРАЗОВАНИЕ

Программа состоит в стипендиальной поддержке талантливых школьников и студентов экономических специальностей, учреждении грантов. Включает несколько подпрограмм: «День знаний», конкурс на получение грантов «Созвездие талантов», «Лидер курса», «Стипендия им. А.А. Козлова».

Цели: Финансовая поддержка талантливых школьников и студентов; поощрение стремления детей и молодежи к развитию собственного потенциала, в том числе лидерских качеств; формирование кадрового резерва банка в долгосрочной перспективе.

Целевая аудитория: учащиеся средних школ городов присутствия (Новосибирск, Бердск, Татарск, Черепаново, Барнаул, Бийск, Иркутск, Кемерово, Белово, Красноярск, Абакан, Норильск, Новокузнецк, Междуреченск, Прокопьевск, Омск, Самара, Томск, Асино, Колпашево, Хабаровск, Благовещенск, Екатеринбург, Ижевск, Казань, Курган, Оренбург, Орск, Пермь, Тюмень, Уфа, Челябинск), студенты 2-5 курсов экономических специальностей следующих вузов – Новосибирск: НГУ, НГТУ, СибАГС, СГУПС, НГУ-ЭиУ; Барнаул: АлтГТУ; Иркутск: БГУЭП, СИПЭУ, ИрГТУ; Красноярск: КГТЭИ; Кемерово: РГТЭУ; Новокузнецк: СибГИУ, КузГТУ; Омск: ОмГУПС, ОмГАУ; Самара: СГСЭУ, ТГУ, МИР; Хабаровск: ТихГУ, ХабГАЭП; Благовещенск: АмГУ; Уссурийск: ПГСХА; Екатеринбург: УрГУПС, УрГУ, УГТУ–УПИ, УрАГС; Челябинск: ЧГУ, УрСЭИАТиСО, ЮУрГУ.

Срок реализации: Программа, начатая в 2005 г., проводится банком на традиционной основе.

Бюджет: 7 509,5 тыс. руб. в 2007 г., в том числе:

4 249,4 тыс. руб. – «День знаний»;

2 650,0 тыс. руб. – «Лидер курса»;

610,1 тыс. руб. – «Стипендия им. А.А. Козлова».

Поддержка детей и молодежи является одним из приоритетных направлений социальной политики банка. В программу «УРСА-Образование», направленную на поддержку молодых талантов, входят программа для школьников «День знаний», и программы для студентов «Стипендия им. А.А. Козлова», «Лидер курса». В рамках программы «День знаний» проходит вручение именных стипендий ученикам старших классов по рекомендации руководителей школ; вручение подарков всем первоклассникам; конкурс на получение грантов на продолжение образования «Созвездие талантов» (для учеников 11-х классов школ г. Иркутска с экономическим уклоном). Школьники после поступления в вузы могут принимать участие в студенческих стипендиальных программах банка, тем самым обеспечивается преемственность и движение по цепочке «школа-вуз-банк».

Программа «Лидер курса» ориентирована на поддержку студентов с развитым лидерским потенциалом. Претенденты на получение стипендий проходят конкурсный отбор, который включает самопрезентацию, выполнение различных заданий и деловую игру. Победители получают право на стипендию и возможность пройти стажировку в банке. Самые успешные строят свою карьеру в банке и добиваются успехов на руководящих должностях.

Целью программы «Стипендия им. А.А. Козлова» является поощрение студентов с отличными знаниями в области экономики и финансов – будущей интеллектуальной и деловой элиты страны. Программа была учреждена совместно Центральным Банком РФ, Ассоциацией российских банков и ОАО «УРСА Банк» в память о трагически погибшем первом заместителе председателя Банка России А.А. Козлове.

Результаты:

В 2007 г. стипендиатами программы «День знаний» стали 292 школьника. В течение учебного года им выплачивалась ежемесячная стипендия в размере 500 руб. Подарки в первый день учебы получили более 6 тыс. первоклассников. В Новосибирске и Екатеринбурге прошли масштабные городские праздники, включавшие игровые программы для детей и их родителей.

По итогам мероприятий проводился опрос их участников. Подавляющее большинство респондентов отметили высокую социальную значимость программы и необходимость ее продолжения.

В 2007 г. в программе «Лидер курса» приняли участие почти 1300 студентов. В числе победителей 57 человек, более 120 ребят стали призерами. Размер стипендии составляет от 1 до 3 тыс. руб. в месяц.

Первыми стипендиатами программы «Стипендия им. А.А. Козлова» в 2007 г. стали три студента Новосибирского государственного университета, которые в течение календарного года получали ежемесячно по 10 тыс. руб.

**Лучшая программа,
способствующая созданию
благоприятной среды для жизни
и работы людей с инвалидностью,
поддержка людей с инвалидностью
для обеспечения их полноправного
участия в жизни общества**

Виктория Кимовна Зотикова

советник по связям с общественностью Представительства ООН в РФ

УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ – ДОСТОЙНАЯ ЗАДАЧА ДЛЯ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВА

Обеспечение равных прав и возможностей людей с инвалидностью в Российской Федерации является крайне актуальной задачей. По официальным данным, более 14 млн. граждан России имеют инвалидность. Столь многочисленная категория населения, к сожалению, пока не может реализовать свой личный и социальный потенциал – городская среда архитектурно не приспособлена для людей с инвалидностью, дети-инвалиды не имеют возможности учиться вместе со своими сверстниками, менее 15% инвалидов имеют постоянную работу.

Очевидно, что решение этой проблемы невозможно без участия всех секторов российского общества, частных и государственных компаний, которые уже реализуют ряд социальных программ, направленных на поддержку людей с инвалидностью.

Стремясь выявить и отметить наиболее успешные проекты, Представительство Организации Объединенных Наций в России при участии Региональной общественной организации инвалидов «Перспектива» приняло решение об учреждении в 2008 г. специальной номинации Конкурса **«Лучшая программа, способствующая созданию благоприятной среды для жизни и работы людей с инвалидностью – поддержка людей с инвалидностью для обеспечения их полноправного участия в жизни общества»**.

Таким образом, задача данной номинации – собрать и продемонстрировать положительные примеры социальной ответственности бизнес-структур и отразить их вклад в решение проблем инвалидности в нашей стране. Учреждение номинации было связано с активной работой ООН и гражданского общества по продвижению Конвенции о правах инвалидов, принятой ООН в декабре 2006 г., которую подписали 126 стран и 17 ратифицировали. Надеемся, что в скором времени Россия также подпишет и ратифицирует этот документ, что будет означать выход на новый уровень решения проблем инвалидов в нашей стране.

Приятно, что идею по учреждению данной номинации поддержали Форум Доноров и Российский союз промышленников и предпринимателей. В рамках

номинации рассматривались корпоративные программы, направленные на:

- создание условий и инфраструктуры для реализации прав людей с инвалидностью,
- предоставление услуг, доступных для людей с инвалидностью,
- создание возможностей для трудоустройства людей с инвалидностью на открытом рынке труда,
- содействие подготовке специалистов и педагогов для развития инклюзивных школ и поддерживаемого трудоустройства,
- создание условий для обучения людей с инвалидностью и содействие их профессиональной подготовке,
- распространение информации, касающейся прав инвалидов, поддержку проектов организаций инвалидов, которые способствуют реализации основных принципов Конвенции,
- содействие программам реабилитации инвалидов, а также поддержку семей с детьми-инвалидами.

Для участия в номинации были получены заявки от четырех компаний. Конечно, немного, но мы считаем, что это неплохой результат для дебюта. Вероятно, многие компании, имеющие интересные проекты поддержки людей с инвалидностью, пока присматриваются к Конкурсу, другие – только начинают работать в этом направлении, и, надеемся, станут участниками этого авторитетного соревнования в будущем.

При определении победителя номинации экспертная группа, состоящая из сотрудников Представительства ООН в России и РООИ «Перспектива», учитывала идейную новизну представленных проектов, направленность на долгосрочные социальные изменения, их соответствие принципам Конвенции ООН о правах инвалидов, а также степень вовлеченности в их разработку и реализацию сотрудников компаний, общественности и самих людей с инвалидностью.

В наибольшей степени указанным критериям соответствовал проект «Инклюзивное образование» компании «Амвей», которая и стала победителем в номинации. Эксперты отметили профессионализм программы, нацеленность на активное вовлечение сотрудников как в процесс выбора темы проекта, так и в его реализацию, когда они имели возможность участвовать в различных мероприятиях в качестве волонтеров. Компания «Амвей» стремилась не просто собрать как можно больше средств для того, чтобы выполнить намеченное, но и одновременно продвигать среди своих сотрудников, партнеров и в мест-

ном сообществе идею о преимуществах инклюзивного образования. Важным достоинством проекта стало и то, что в его разработке и выполнении участвовали общественные организации инвалидов, имеющие практический опыт в создании инклюзивных школ. В итоге компания смогла – с использованием международного опыта – создать программу, которую можно легко тиражировать в различных регионах России.

Другие проекты, поданные на номинацию, также были интересны, но эксперты отметили и определенные недостатки. В частности, не была предоставлена вся необходимая информация, возможно из-за того, что компании не имели опыта в подготовке подобных заявок для участия в Конкурсе. Недостаточное внимание было уделено планированию проектов, что проявилось в отсутствии системности на стадии исполнения (одноразовые мероприятия), мало привлекались к участию в проектах организации инвалидов, а также недостаточно информировалось местное сообщество о ходе их реализации. В целом анализ проектов показал: наиболее успешные программы получаются, когда бизнес-структуры привлекают к сотрудничеству профильные общественные объединения.

Мы надеемся, что опыт компаний по разработке и реализации программ, направленных на улучшение качества жизни людей с инвалидностью, даст другим представителям бизнес-сообщества новые идеи и поможет им следовать принципам и требованиям Конвенции о правах инвалидов. Мы также рассчитываем, что наша номинация станет для Конкурса традиционной, а если у компаний возникнет желание начать новые проекты в интересах людей с инвалидностью, мы будем рады оказать им поддержку и сотрудничать в этой области.

ООО «АМВЭЙ»

Сфера экономики: торговля

Количество сотрудников: 650 человек

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Проект предусматривает организацию сбора благотворительных средств, в том числе предоставляемых покупателями продукции «Амвэй», сотрудниками и дистрибьюторами компании, которые направляются на создание инклюзивных школ, где дети с ограниченными возможностями будут учиться вместе со своими сверстниками.

Цели: привлечь внимание общества к проблемам детей с инвалидностью, изменить сложившиеся негативные стереотипы восприятия окружающими людей с ограниченными возможностями; продвигать модель инклюзивного образования в России, дать шанс детям–инвалидам получить образование, преодолеть социальную изоляцию и стать полноправными членами общества; предоставить гражданам (в том числе сотрудникам компании) возможность участвовать в благотворительной и волонтерской деятельности.

Целевая аудитория: дети с ограниченными возможностями здоровья и их родители, учащиеся средних школ г. Улан-Удэ (где осуществляется проект), их родители, педагоги, покупатели продукции «Амвэй», сотрудники и дистрибьюторы компании.

Срок реализации: 2007-2008 гг.

Бюджет: 2 500 тыс. руб.

Программа реализуется компанией «Амвэй» совместно с Детским фондом ООН (ЮНИСЕФ) и Региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива», которые отвечают за часть программы, касающейся создания инклюзивных школ. Задача компании «Амвэй» в рамках программы – привлечение средств на ее реализацию.

Происходило это так: до начала ее реализации программа была представлена дистрибьюторам «Амвэй» (более 700 тыс. человек) и получила их одобрение и поддержку. Затем была разработана специальная продукция «Амвэй – ЮНИСЕФ» с соответствующей символикой, все средства от продажи

которой шли на поддержку проекта инклюзивного образования.

Компания, в частности, отдел внешнекорпоративных связей, который отвечает за реализацию программы, активно привлекали к участию в ней сотрудников и дистрибьюторов: проводились презентации для дистрибьюторов и различных отделов фирмы, сотрудников и дистрибьюторов информировали о ходе ее реализации на различных мероприятиях, сбор средств на программу проходил на ежегодной новогодней благотворительной акции. Среди сотрудников был объявлен Конкурс на лучшие идеи по реализации программы инклюзивного образования и корпоративной социальной ответственности.

После выбора программы инклюзивного образования среди сотрудников и дистрибьюторов ООО «Амвэй» начался сбор средств – за счет пожертвований и продажи специальной продукции. В результате этой работы за 7 месяцев 2007 г. было собрано 2500 тыс. руб.

Второй этап программы заключался в подготовке социальной среды – учеников, родителей, педагогов – к инклюзивному обучению. В течение всего 2007 г. проводились тренинги и семинары для учителей двух будущих инклюзивных школ, «уроки доброты» для школьников, шла подготовка к совместному обучению как детей с ограниченными возможностями, участвующих в проекте, так и их родителей, в школах устраивались ресурсные комнаты с методической литературой.

Третий этап программы связан с созданием в школах безбарьерной среды. В течение 2008 г. там началась установка специального оборудования (пандусы, лифты и т.д.), чтобы обеспечить доступ детей с инвалидностью. Поставщики оборудования выбирались на основании тендера.

Реализация такого масштабного проекта была бы невозможна без сотрудничества и взаимодействия с органами власти Республики Бурятия, Отделом социальной защиты Министерства образования Республики Бурятия, Городским комитетом образования г. Улан-Удэ и администрацией школ. Немаловажную роль в реализации программы играла некоммерческая организация Фонд создания безбарьерной среды (Республика Бурятия).

Волонтеры из числа сотрудников и дистрибьюторов компании принимали участие в подготовке и реализации программы летнего инклюзивного лагеря недалеко от Улан-Удэ, участвовали в «уроках доброты» и т.д. О деятельности волонтеров сообщалось в корпоративном журнале и на сайте компании, добровольцам выражалась благодарность. Вообще компания постоянно

информировала своих сотрудников и дистрибьюторов о ходе программы через корпоративный журнал и сайт.

Результаты:

В сентябре 2008 г. в школы г. Улан-Удэ №№ 4 и 65 придут учиться дети с ограниченными возможностями здоровья.

В рамках программы прошло несколько акций с участием детей с ограниченными возможностями, которые способствовали привлечению внимания общественности к проблеме образования детей с инвалидностью. Так, в апреле 2008 г. среди учащихся школ – участников проекта прошла акция «Самолетик дружбы». В ходе акции ребята с инвалидностью и их сверстники без инвалидности участвовали в соревновании по запуску самолетиков.

В июне 2008 г. состоялся летний детский инклюзивный лагерь, который проводился Комитетом по образованию администрации г. Улан-Удэ и Фондом создания безбарьерной среды в Республике Бурятия. Участниками инклюзивного лагеря были дети с инвалидностью и дети без особенностей развития от 7 до 14 лет – всего 50 человек из школ №№ 4, 65, из школы социальной адаптации детей-инвалидов № 60 и других учебных заведений, в том числе специализированных. В инклюзивном лагере принимали участие несколько сотрудников компании «Амвэй», которые помогли подготовить помещения лагеря к приезду детей, решить некоторые организационные вопросы, а также участвовали с ними в различных мероприятиях. Во время лагеря была проведена фотомастерская «Строим мосты» с последующей фотовыставкой, силами ребят был организован концерт, для них был проведен мастер-класс художественной росписи по камню и стеклу, а также состоялись комбинированные эстафеты, костер дружбы, конкурс стенгазет. Программа лагеря была направлена на подготовку учеников будущих инклюзивных школ к совместному обучению и на продвижение идеи инклюзивного образования.

Участники конкурса на лучшие идеи по реализации программы инклюзивного образования и КСО – пять сотрудников компании – премированы поездкой в Копенгаген на один из центральных складов ЮНИСЕФ.

К участию в благотворительной и волонтерской деятельности удалось привлечь как покупателей специальной продукции компании, так и ее сотрудников и дистрибьюторов. В специальной новогодней акции по сбору средств среди сотрудников участвовало около 300 человек.

Комментарии экспертов:

Программа «Инклюзивное образование» была признана экспертами интересной, так как обе ее части – сбор средств и создание инклюзивных школ – реализовывались на высоком организационном уровне. Компания «Амвэй» обеспечила широкую информированность своих сотрудников и дистрибьюторов о возможности участия в программе. Причем задачей было не просто собрать как можно больше средств, но и объяснить, в чем заключаются преимущества инклюзивного образования, почему все дети должны учиться вместе. На формирование неравнодушного, личностного отношения к проблеме образования детей с инвалидностью был направлен и проведенный конкурс на лучшую идею по реализации инклюзивного образования, и то, что сотрудники имели возможность участвовать в различных мероприятиях программы в качестве волонтеров.

Привлечение в качестве партнера авторитетной международной организации (ЮНИСЕФ) – еще один положительный момент данной программы, который, как показывает практика, способствует налаживанию взаимопонимания с местной властью и учреждениями образования, а также гарантирует целевое использование средств, прозрачность и отчетность.

Тот факт, что РООИ «Перспектива» отвечала за содержательную часть программы, является ее несомненным плюсом. Непосредственно созданием инклюзивных школ в рамках программы занимались профильные НКО – РООИ «Перспектива» при участии Фонда создания безбарьерной среды (Республика Бурятия). Вообще финансовая поддержка социальных программ и проектов профильных НКО (как правило, у активно работающих НКО идей и готовых программ большой запас) – перспективное направление для не слишком больших компаний, планирующих развивать благотворительную деятельность, однако не готовых к созданию собственного фонда. Поддерживая проекты НКО, сотрудники которой являются специалистами в своей области, компания экономит собственные ресурсы, которые в противном случае пришлось бы тратить на разработку программы, консультации со специалистами, привлечение экспертов, выход на целевую аудиторию и т.п.

Представляется, что подобного рода корпоративные программы могут быть реализованы в различных сетевых компаниях с широким региональным представительством и большим числом дистрибьюторов и сотрудников. Если компания торговая, при этом можно использовать и такой применявшийся в проекте ход, как продажа «специальной» продукции (либо продукции с наценкой), сбор от которой идет на благотворительные цели.

ОАО АВИАЦИОННАЯ КОМПАНИЯ «ТРАНСАЭРО»

Сфера экономики: транспорт

Количество сотрудников: более 4 670 человек

РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЛАГЕРЬ ДЛЯ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ С ОНКОЛОГИЧЕСКИМИ ЗАБОЛЕВАНИЯМИ «НАЗАД В БУДУЩЕЕ»

Программа заключается в организации и проведении летнего реабилитационного лагеря для детей, перенесших онкологические заболевания, в партнерстве с АНО «Дети».

Цели: улучшить качество жизни детей-инвалидов с онкологическими и гематологическими заболеваниями; обеспечить отдых и оздоровление детей, социальную адаптацию, физическую и психологическую реабилитацию; развить творческие способности детей, расширить их кругозор; поддерживать близких детей-инвалидов – их родителей, братьев и сестер; способствовать продвижению идеи инклюзивного образования.

Целевая аудитория: дети, перенесшие онкологические заболевания, их братья и сестры, родители, специалисты, занятые в лагере (педагоги, психологи, медицинские работники, специалисты социальной работы).

Срок реализации: программа, начатая в ноябре 2006 г., является долгосрочной.

Бюджет:

2006 г.: общий бюджет – 1 080 тыс. руб., в том числе вклад компании «Трансаэро» – 270 тыс. руб.

2007 г.: общий бюджет – 1 681,732 тыс. руб., в том числе вклад компании «Трансаэро» – 385,932 тыс. руб.

2008 г.: общий бюджет – 1970 тыс. руб., том числе вклад компании «Трансаэро» – 670 тыс. руб.

Важнейшей социальной программой «Трансаэро» является программа содействия детскому здравоохранению, в частности детской онкологии. Основная цель программы – способствовать увеличению процента выздоровления детей с онкологическими заболеваниями и доступности качественного лечения для больных детей из регионов России, а также социальная адаптация детей-инвалидов с онкологическими заболеваниями после длительного лечения.

Социальные программы «Трансаэро» выстраиваются таким образом, чтобы отвечать интересам основного бизнеса. При определении приоритетов благотворительных программ учитывается специфика бизнеса авиаперевозок, репутационные риски и возможности, экономический и социальный эффект от реализации тех или иных благотворительных программ.

Программа содействия развитию детскому здравоохранению включает в себя следующие направления: реабилитационный лагерь для детей-инвалидов с онкологическими заболеваниями «Назад в будущее» и перевозки детей с онкологическими заболеваниями.

В настоящий момент разрабатывается программа повышения квалификации врачей в региональных клиниках. С целью повышения эффективности программа реализуется в партнерстве с крупными благотворительными организациями (АНО «Дети», Фонд «Подари жизнь», Фонд «Настенька», Фонд «Счастливый мир»).

До 2007 г. в «Трансаэро» существовала практика оказания благотворительной помощи по запросам, а затем компания начала движение по пути стратегической благотворительности. В настоящий момент благотворительная деятельность компании включает в себя не только помощь по запросам, но и программы развития корпоративного волонтерства, партнерские и долгосрочные программы, и одна из них – реабилитационный лагерь «Назад в будущее».

Актуальность данного проекта обусловлена тем, что в России отсутствует эффективная система социальной и психологической реабилитации детей, перенесших онкологические заболевания.

Проект осуществляется на основе софинансирования – кроме компании «Трансаэро», его в разные годы поддерживали Департамент социальной защиты населения Москвы, Фонд Его Высочества Принца Майкла Кентского, Фонд «Стабильность», Фонд «Абсолют помощь».

За реализацию социальных программ в компании отвечает отдельное направление социальных проектов в Департаменте внешних связей.

Реабилитационная программа лагеря «Назад в будущее» представляет собой новую форму работы с детьми, перенесшими онкологические заболевания, и является одним из этапов непрерывного процесса реабилитации и социальной адаптации таких детей, которыми занимается Клуб для детей с онкологическими заболеваниями на базе Центра детского творчества «На Вадковском» Управления образования ЦАО. Лагерь – это семейная про-

грамма, в которой принимают участие не только дети-инвалиды, но и их здоровые братья и сестры. В рамках лагеря проходят образовательные и психологические семинары для родителей.

Всю работу по организации лагеря проводила АНО «Дети» при тесном взаимодействии с ФГУ ФНКЦ детской гематологии, онкологии и иммунологии Росздрава.

На первом этапе реализации этой ежегодной программы (ноябрь) происходит формирование и обучение комплексной команды для работы в лагере, состоящей из педагогов-ролевиков, воспитателей, психологов, медицинских работников (врач, инструктор ЛФК), специалистов социальной работы, волонтеров.

На втором этапе (февраль-апрель) идет подготовка материальной базы лагеря и обучение специалистов методам работы с детьми-инвалидами: проводятся семинары и тренинги по проблемам детской онкологии, идет подбор детей, разрабатывается комплексная реабилитационная программа лагеря.

Проведение лагерной смены (май – июль) – это третий этап программы.

Работу с детьми в реабилитационном лагере ведет квалифицированная команда специалистов: врачи-онкологи, психологи, педагоги-ролевики, воспитатели, специалисты социальной работы. Ядро лагерной программы – тематическая ролевая игра, основанная на взаимодействии и совместном творчестве. Также в лагере дети имеют возможность заниматься творчеством – ткачеством, керамикой, шитьем, живописью, фотографией и театральным искусством. В ходе смены проходят спортивно-оздоровительные и культурно-досуговые мероприятия.

Заключительный этап программы (август-октябрь) обычно посвящен подведению итогов работы лагеря, подготовке финансового отчета по проекту. По итогам работы в лагере был организован круглый стол для специалистов, представителей органов социальной защиты, здравоохранения, образования из регионов и руководителей НКО по распространению опыта организации реабилитационных лагерей. В 2008 г. планируется подготовить и издать методические рекомендации.

Успех лагеря во многом зависел от информационной стратегии в рамках программы, которой в основном занимались сотрудники АНО «Дети». Она, в частности, заключалась в организации школ-семинаров и информационных мероприятий для врачей и родителей.

Компания «Трансаэро» распространяет информацию о программе среди своих партнеров и клиентов, она будет размещена и в социальном отчете компании за 2007 г., который готовится к публикации.

С 2008 г. компания «Трансаэро» активно вовлекает своих сотрудников в реализацию программы лагеря. Так, в гости к ребятам на целый день приехали пилоты, бортпроводники и другие сотрудники авиакомпании. Вместе с детьми они отправились в волшебное путешествие. Пилоты рассказали о том, как устроены современные воздушные суда, помогли ребятам проложить курс потерявшемуся сказочному самолету. Под руководством сотрудников авиакомпании дети соревновались в певческом мастерстве, придумывали, рисовали и рассказывали истории про «Страну Трансаэро» и ее жителей. Кульминацией праздника стал конкурс на лучший город «Страны Трансаэро» и конструирование летательного аппарата будущего. Это «путешествие» длиною в день помогло раскрыть способности ребят, привлечь их к активному и познавательному отдыху. Подобные мероприятия в лагере с участием сотрудников компании планируется проводить на постоянной основе.

Результаты:

Партнерская программа компании «Трансаэро» по реабилитации детей-инвалидов существует с 2006 г., и за это время в ней приняли участие более 208 детей, перенесших онкологические и гематологические заболевания, а также их родители, братья и сестры.

В организованных в рамках программы информационных и образовательных мероприятиях по профилактике детской онкологии и реабилитации детей-инвалидов в Ростове-на-Дону, Новосибирске, Санкт-Петербурге и Якутске приняли участие 330 человек.

Проект приобрел устойчивость и получил развитие благодаря объединению усилий бизнеса, государственных и общественных организаций. Программа реабилитационного лагеря была включена в комплексную целевую программу по интеграции детей-инвалидов Департамента социальной защиты населения г. Москвы на 2007-2009 гг. Аналогичные лагерные программы, направленные на реабилитацию детей, перенесших онкологические заболевания, заработали в других регионах: Новосибирске, Владивостоке, Хабаровске, Якутске, Ростове-на-Дону и Калужской области. В 2008 г. реабилитационный лагерь «Назад в будущее» получил статус мероприятия в рамках «Года семьи».

Планируется дальнейшее распространение опыта проведения реабилитации детей-инвалидов в летнем лагере в городах, где есть детские онкоцентры. Для совершенствования проекта предполагается организовать серию поездок в Россию зарубежных специалистов по реабилитационным программам (Германия, США, Ирландия) для обмена опытом. Еще одно перспективное направление работы в рамках программы – партнерство с инклюзивными школами для включения детей-инвалидов с онкологическими и гематологическими заболеваниями в образовательный процесс.

Комментарии экспертов:

Участие в организации реабилитационного лагеря «Назад в будущее» стало удачным началом движения компании «Трансаэро» по пути системной благотворительности. Выбранное компанией направление – помощь детям, перенесшим онкологические заболевания, является, с одной стороны, небанальным для программ КСО, с другой, крайне актуальным для российского здравоохранения. Положительными чертами проекта являются софинансирование (с помощью относительно небольших вложений каждого из партнеров можно добиться синергетического эффекта) и партнерский характер, причем среди партнеров – как государственные, так и некоммерческие организации. Участие в разработке и реализации программы специалистов-онкологов из Центра детской гематологии, онкологии и иммунологии обеспечило ее высокий профессиональный уровень и инновационный характер. Важно и то, что данная программа не ограничивается проведением собственно лагерной смены – заметное место в ней уделяется информированию врачей-онкологов и родителей детей-инвалидов из разных регионов, подготовке методических материалов и распространению опыта проведения такого лагеря.

Программа представляет собой благотворительный проект, практически готовый к тиражированию (с методической и теоретической базой) – в городах, где есть детские онкологические центры или отделения, и где работают некоммерческие организации, готовые приложить свои ресурсы и энергию. Программа подходит для компаний, желающих добиться реального эффекта от социальных инвестиций и принести ощутимую пользу, и при этом не готовых тратить на благотворительность много средств.

ОАО ЧУВАШСКАЯ ЭНЕРГОСБЫТОВАЯ КОМПАНИЯ (ЧЭСК)

(входит в состав ОАО РусГидро)

Отрасль экономики: электроэнергетика

Количество сотрудников: 400 человек

ОАО ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ГЕНЕРИРУЮЩАЯ КОМПАНИЯ № 5 (ТГК-5)

(входит в дивизион «Генерация Урала» ЗАО «КЭС»)

Отрасль экономики: электроэнергетика

Количество сотрудников: 4600 человек

ТУРИЗМ И СПОРТ ДЛЯ ДЕТЕЙ ГРУППЫ РИСКА

Проект, направленный на профилактику социальных отклонений у детей-сирот и детей с ограниченными возможностями, с помощью занятий спортом и организации туристических мероприятий.

Цели: привлечение внимания общества к проблемам детей-сирот и детей-инвалидов; продвижение в обществе идеи благотворительности и волонтерства; формирование положительного имиджа компании как открытой социально-ориентированной организации.

Целевая аудитория: воспитанники Чебоксарского детского дома, ребята, проходящие реабилитацию в Республиканском центре для детей и подростков с ограниченными возможностями, воспитанники Чебоксарского интерната для слабовидящих детей.

Срок реализации: проект, начатый в декабре 2005 г., является долгосрочным.

Бюджет: 50 тыс. руб. – 2005 г.

160 тыс. руб. – 2006 г.

400 тыс. руб. – 2007 г.

Программу реализуют ОАО Территориальная генерирующая компания № 5 (ТГК-5) и ОАО Чувашская энергосбытовая компания (ЧЭСК). Работа с детьми «группы риска» и поддержка детского образования и спорта были

выбраны в качестве приоритетных направлений благотворительной деятельности компаний. В проекте «Туризм и спорт для детей группы риска» совмещаются оба эти направления.

Подготовкой и организацией мероприятий в рамках проекта занимался руководитель пресс-службы ЧЭСК, он же – пресс-секретарь Управления массовых коммуникаций ТГК-5 по Республике Чувашия. И проект в целом, и каждая акция предварительно прорабатывались и получали одобрение у руководства компаний.

В 2007 г. в рамках проекта было проведено в общей сложности 11 различных мероприятий для детей, в том числе малая спартакиада для детей с ограниченными возможностями, акция «Горячий лед» и мастер-класс по хоккею, спортивный праздник «Великолепная пятерка», выезд на природу, благотворительные акции для детей-инвалидов к Новому году и 1 сентября, акция «Поможем детям улыбнуться».

В рамках программы в реабилитационном центре был оборудован компьютерный класс, музыкальная и сенсорная комнаты. В феврале-марте 2008 г. компания помогла направить команду из 10 воспитанников Чебоксарского детского дома на Всероссийские юношеские соревнования «Московский зимний дартс-фестиваль» и Первенство России по дартсу (г. Ярославль).

Статистический анализ ситуации показал, что правонарушения в детском доме происходит в основном в каникулярные и выходные дни, поэтому мероприятия в рамках программы проходят именно в это время. На каждом мероприятии идет фото- и видеосъемка, а затем ребята получают фотографии на память и видеоролик, который изготавливается на профессиональной студии. Все мероприятия проекта направлены на то, чтобы привлечь воспитанников Чебоксарского детского дома, ребят, проходящих реабилитацию в Центре реабилитации детей-инвалидов, и воспитанников Чебоксарского интерната для слабовидящих детей к занятию разными видами спорта и туризма, привить им первые спортивные и туристические навыки.

Девиз проекта: «Учим детей личным примером!», так как все акции проходят при участии сотрудников компаний. Партнерами по проекту являются «Местное радио» и общественная организация Хоккейно-спортивный клуб «Сокол». Компания регулярно информирует о ходе реализации проекта СМИ и органы власти. Все мероприятия освещаются в ведущих СМИ Чувашии.

Результаты:

Расширяется круг общения воспитанников детского дома, интерната и реабилитационного центра, они приобретают полезные бытовые навыки и спортивные умения, знакомятся с достопримечательностями Чувашского края, его природой, основами экологии и туризма.

Ожидаемый результат проекта – сокращение количества детей «группы риска» и числа совершаемых детьми правонарушений.

Важен проект и для сотрудников компании – они вовлекаются в волонтерскую и благотворительную деятельность, знакомятся с детьми-сиротами и инвалидами, узнают об их проблемах.

Комментарии экспертов:

Программа «Туризм и спорт для детей группы риска» представляет собой попытку наладить в одном городе работу с такими тяжелыми контингентами как дети-сироты и дети-инвалиды. Плюсом этого проекта является разнообразие проводимых для детей мероприятий, причем практически все они направлены не на пассивное восприятие (как праздники или концерты), а на активное участие (спартакиада, мастер-класс, выезд на природу с освоением туристических навыков и т.д.). Также следует отметить участие во всех мероприятиях проекта сотрудников компании, для которых теперь корпоративная программа имеет личное, вполне конкретное измерение.

Видимо, следующим шагом в развитии этой программы должно стать создание комплексного проекта индивидуальных и коллективных занятий, направленных на адаптацию, повышение уровня образования, профориентацию и развитие творческих способностей воспитанников учреждений, причем необходимо предусмотреть отдельные подпрограммы для детей-сирот и детей-инвалидов.

При разработке такого проекта рекомендуется на самой начальной стадии при участии организаций-получателей помощи четко сформулировать его цели и приоритеты, а также вовлекать общественные организации инвалидов и специалистов по работе с детьми-инвалидами в процесс планирования и реализации мероприятий, что даст хороший эффект даже при ограниченном финансировании.

Если же говорить о социальных проектах компании ТГК-5 в целом, то часть из них – например, проведение теплоходной экскурсии для одаренных детей из малообеспеченных семей, материальная и техническая помощь

учреждениям здравоохранения и образования, поддержка дома-интерната для инвалидов, школы-интерната для глухих детей, адресная помощь инвалидам и воинам-интернационалистам – можно отнести к традиционным видам благотворительной помощи. Однако следует отметить, что компания уже переходит от проведения отдельных акций, финансирования ремонта и организации праздников к программной деятельности, и яркий пример тому – отмеченная в данном конкурсе программа «Туризм и спорт для детей группы риска», а также программа «Общество – студенты – поколение молодых специалистов» по стипендиальной поддержке талантливых студентов и исследований в области теплоэнергетики. Если в число значимых показателей социальных программ компания начнет включать эффективность, достижение измеримых результатов и их оценку, то можно будет с уверенностью говорить о том, что она перешла на новый уровень развития корпоративной благотворительности – проектный.

Корпоративная благотворительность: состояние и перспективы

Наталья Георгиевна Каминарская

Исполнительный секретарь Форума Доноров

КОРПОРАТИВНАЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Благотворительность и социальная ответственность бизнеса, филантропия и эффективные социальные инвестиции, благотворительность и СМИ – темы, широко обсуждаемые сегодня в России. Однако, несмотря на их популярность, единого понимания, что такое благотворительность, каковы ее основные формы и виды, и как в ней могут принять участие компании, в обществе пока нет.

Кто же является участниками благотворительной деятельности? Компании – корпоративные доноры; граждане – частные жертвователи и волонтеры; институциональные доноры – организации, специально созданные для реализации разного рода благотворительных программ. Этот ответ справедлив для любой страны мира, в том числе и для России. Другое дело – какова пропорция, какого типа благотворительность преобладает сегодня в нашей стране.

Основными игроками на российском поле благотворительности являются государство и компании, тогда как частные лица либо не участвуют в ней вовсе, либо стараются свое участие не афишировать. Государство не только устанавливает правила игры, принимая законы и предпринимая шаги по нематериальному стимулированию благотворителей, но и выделяет все больше средств на поддержку некоммерческих организаций. Компании же являются главными благотворителями в России, и объемы их вложений в эту сферу значительно превосходят средства, выделяемые иностранными донорами и частными жертвователями.

Крупные российские компании сегодня тратят от 2 до 17 процентов чистой прибыли на благотворительность¹. Эти данные были получены по результатам конкурса «Корпоративный донор России», который уже три года проводит «Форум Доноров»². Крупная федеральная компания тратит на благотворительные и социальные проекты от 30 до 100 млн. долларов в год; средняя региональная компания выделяет до 1 млн. долларов на благотворительные цели³.

¹ При отсутствии налоговых льгот благотворительная деятельность финансируется из чистой прибыли. Процент прибыли, идущий на благотворительность, зависит от рода деятельности компании и принципа учета прибыли.

² Конкурс проводится по международной методике с 2006 г. и включает информацию об абсолютных и относительных величинах вкладов компаний в благотворительность.

³ В эти суммы входят также программы, направленные на сотрудников компании, а также социальные нужды властей.

Практически все российские пожертвования идут на программы в России и для России. Редкие исключения лишь подтверждают это правило.

Однако если рассматривать виды благотворительного участия компаний в жизни общества, то далеко не все из принятых в мировой практике технологий нашли применение в России, что подтвердили и программы, поданные на конкурс в 2008 г.

По типологии, разработанной Делвином Роем (Delwin Roy) и Майклом Нортонем (Michael Norton), компании используют на благо общества как финансовые, так и нефинансовые ресурсы. В качестве основных финансовых ресурсов могут быть выделены гранты, займы, софинансирование с сотрудниками, отчисления от зарплаты, а под нефинансовыми принято понимать помощь товарами и услугами, волонтерские программы сотрудников, совместные рекламные компании с некоммерческими организациями, предоставление НКО помещений и средств производства, помощь в обучении сотрудников и их трудоустройство, а также участие в разного рода комитетах и советах.

Компании, работающие сегодня в России, «освоили» лишь незначительную часть этих инструментов. Самой распространенной до сих пор остается благотворительность, основанная на предоставлении материальных ресурсов государственным учреждениям – детским домам, больницам, школам и вузам. Большинство компаний, которые только начинают заниматься благотворительностью, выбирают именно эту форму поддержки.

Второй по популярности подход – предоставление финансовых средств некоммерческим организациям и нуждающимся гражданам по их обращениям. Такая помощь может быть как одноразовой, без обязательного отчета со стороны благополучателей, так и системной.

Крупные компании, а также те, кто давно занимается благотворительностью, выделяют средства через грантовые конкурсы, которые организуют сами или с привлечением профессиональных посредников из числа некоммерческих организаций. И хотя проведение таких конкурсов является для компаний более сложным делом, чем поддержка учреждений или организаций – необходимо определить приоритеты, выработать критерии, разработать пакет документов и т.д., однако конкурсный механизм распределения благотворительных средств представляется значительно более эффективным.

Все большую популярность приобретают программы, направленные на вовлечение в филантропическую деятельность компании ее сотрудников. Не только в крупных городах, но и в регионах реализуются хорошо проду-

маные, долгосрочные проекты, основанные на принципе софинансирования (когда благотворительный взнос сотрудника дополняется взносом компании), а также направленные на привлечение сотрудников к добровольчеству.

Однако другие формы вовлечения сотрудников в благотворительную деятельность в России пока развиты очень слабо. Так, проекты *pro bono* – оказание бесплатных услуг для НКО или граждан по вопросам организации и управления, финансов, маркетинга, PR, информационных технологий и т.д., для чего выделяется либо специальный сотрудник, либо определенное время для таких консультаций – существуют только у нескольких международных компаний, работающих в России. Хотя для многих компаний, и не только консалтинговых, такой вид помощи не потребовал бы значительных усилий и средств, они, видимо, не считают подобную деятельность благотворительной, забывая, что благотворительность – не только финансовые и материальные ресурсы, но также и интеллектуальные.

В настоящий момент не существует в России и программ *secondment*, когда компания направляет своего специалиста на работу в некоммерческую организацию. Специалисты в области PR, маркетинга, управления и планирования востребованы во многих социальных институтах, но у подобных организаций чаще всего нет возможности нанять квалифицированного сотрудника. Таким образом, этот сотрудник получает новый опыт и новые знания, а компания – возможность более эффективно управлять персоналом и влиять на жизнь сообщества.

Другие виды корпоративной благотворительности встречаются редко, еще реже эти практики представляют собой внятную программу с четко обозначенными целями и механизмами, и вряд ли пригодны для повторения. Совместные рекламные компании с НКО, работа представителя компании в совете директоров, предоставление помещения некоммерческим организациям или изготовление для них печатной продукции, а также поддержка социального предпринимательства, микрокредитование, льготные займы для НКО – такие формы корпоративной благотворительности в России единичны, хотя предоставляют компании не меньше возможностей для самореализации и повышения статуса в местных сообществах, чем традиционные. Остается надеяться, что пионеры в этих направлениях будут более активно делиться опытом с коллегами.

Также много вопросов вызывает выбор сферы поддержки. Несмотря на широкий спектр социальных проблем, компании сосредоточились лишь на

незначительном их сегменте – помощи детям, находящимся в трудной жизненной ситуации, образовании, культуре и спорте. Безусловно, эти направления нуждаются в помощи, и компании реализуют множество интересных проектов в данных сферах, но другие темы остаются пока практически не востребованными. Те, кто начнет осуществлять проекты по поддержке пожилых людей, экологии, защите социальных и экономических прав человека, сделают новый шаг в развитии корпоративной благотворительности в России.

Дальнейшее развитие корпоративной благотворительности в России – вопрос решенный. Сдерживает этот процесс как отношение населения (общее недоверие и патерналистские настроения), так и отсутствие внятного законодательства, в том числе материальных стимулов (налоговых льгот) для благотворителей⁴. Работа по совершенствованию законодательства уже ведется, и не только благотворительным сообществом – она поддержана на государственном уровне (концепция развития благотворительности и волонтерства разрабатывается под эгидой Министерства экономического развития РФ). А вот создание площадки по обмену опытом и обсуждению проблем корпоративной благотворительности – то, что требует дополнительных усилий как со стороны благотворительного сообщества, так и самих компаний. Эти усилия необходимы как на федеральном, так и на региональном уровне.

⁴ Исследование группы «ЦИРКОН» по заказу Комиссии по благотворительности Общественной палаты РФ.

ФОРУМ ДОНОРОВ (ФД) – КОАЛИЦИЯ КРУПНЕЙШИХ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ (ДОНОРСКИХ, ИЛИ ГРАНТОДАЮЩИХ) ОРГАНИЗАЦИЙ, РАБОТАЮЩИХ В РОССИИ. ПОДОБНЫЕ КОАЛИЦИИ ДЕЙСТВУЮТ В РАЗНЫХ СТРАНАХ МИРА.

Сегодня членами ФД являются около 50 грантодающих частных и общественных организаций, как российских, так и иностранных, поддерживающих его миссию и принявших его этический кодекс. В коалицию входят крупнейшие российские частные фонды (например, Фонд Дмитрия Зимина «Династия», Благотворительный фонд Владимира Потанина, Фонд содействия кадетским корпусам им. А.Иордана), частные иностранные фонды (Фонд МакАртуров, Фонд Форда), российские общественные фонды (Фонд Тольятти), компании («РУСАЛ», «БАТ Россия», «Эйвон Бьюти Продактс»), программы посольств (Нидерландов, Швейцарии) и другие.

Миссия ФД – способствовать развитию и большей эффективности грантодающей деятельности, направленной на формирование демократического, гражданского общества в России.

Для благотворителей участие в Форуме – это:

- Профессиональная поддержка донорской деятельности
- Общение с коллегами
- Быстрый доступ к информации о благотворительности в России и за рубежом
- Повышение квалификации сотрудников в области благотворительности
- Контакты в разных секторах и регионах
- Международное сотрудничество
- Влияние на формирование благотворительности завтрашнего дня

Форум организует и проводит:

- конференции (Ежегодная конференция Форума Доноров, конференция газеты «Ведомости» «Благотворительность в России» – соорганизатор);
- конкурсы (Всероссийский конкурс годовых отчетов донорских и некоммерческих организаций, ежегодный конкурс «Корпоративный донор России»);
- лекции, семинары, образовательные курсы, стажировки;
- специальные встречи, круглые столы и семинары для участников Форума

- Консультирует по вопросам ведения благотворительной деятельности
- Участвует в экспертизе законодательства, регулирующего благотворительную деятельность
- Разрабатывает и ведет проекты, направленные на продвижение идей, форм и механизмов благотворительной деятельности
- Издает книги о благотворительности
- Публикует лучшие проекты и программы участников Форума
- Проводит исследования, посвященные деятельности донорских и некоммерческих организаций, отношению к ним общества и государства
- Сотрудничает в целях развития донорского сектора с общественными организациями и властными структурами (Минэкономразвития, Общественной Палатой РФ, Администрацией Президента, Российским Союзом промышленников и предпринимателей и др.)
- Обеспечивает экспертную поддержку деятельности Комиссии по благотворительности, милосердию и волонтерству Общественной палаты Российской Федерации

Контактная информация:

Москва, ул. Суцневская, дом 9, стр. 4, офис 311

Телефон: +7(499) 978 5993

Факс: +7(499) 973 3478

Эл. Почта: dfinfo@donorsforum.ru

Веб-сайт: www.donorsforum.ru

ПЕРЕЧЕНЬ ИНТЕРНЕТ-ИСТОЧНИКОВ

КОМПАНИИ – УЧАСТНИКИ ПРОЕКТА

ООО «АЛКОА РУС»

www.alcoa.com/russia/ru/home.asp

ООО «Амвэй»

www.amway.ru

ОАО «Волжский трубный завод»

<http://tmk-group.ru/volgsky.php>

ЗАО «ГлаксоСмитКляйн
Трейдинг»

www.glaxosmithkline.ru

ОАО «Дирол Кэдбери»

www.cadbury.com

ОАО Банк ЗЕНИТ

www.zenit.ru

Группа компаний «КомпьюЛинк»

www.compulink.ru

ОАО «Кузбассэнерго»

www.kuzbassenergo.ru

ОАО «КуйбышевАзот»

www.kuazot.ru

ОАО «ЛУКОЙЛ»

www.lukoil.ru

ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ»

www.lukoil-perm.ru

ООО «М.Видео Менеджмент»

www.mvideo.ru

Группа компаний «Ренова»

www.renova.ru

ОАО АКБ «РОСБАНК»

www.rosbank.ru

Объединенная компания
«Российский алюминий»

www.rusal.ru

Филиал компании

«Сахалин Энерджи Инвестмент
Компани Лтд.»

www.sakhalinenergy.ru

ОАО «Северсталь»

www.severstal.ru

ОАО «Татнефть»

www.tatneft.ru

ОАО «Территориальная
генерирующая компания № 5»
(ТГК-5)

www.tgk5.ru

ОАО «ТНК-ВР Холдинг»

www.tnk-bp.ru

ОАО «Трансаэро»

www.transaero.ru

ОАО «УРСА Банк»

www.ursabank.ru

ЗАО КБ «ФИА-БАНК»

www.fiabank.ru

ОАО «Чувашская

энергосбытовая компания»

www.ch-sk.ru

X5 Retail Group N.V.

www.x5.ru

ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОГРАММЫ, УПОМЯНУТЫЕ В СБОРНИКЕ

САФ-Россия

www.cafrussia.ru

Благотворительность вместо
сувениров

www.realgifts.ru

**Городской благотворительный
Фонд Тольятти**
www.fondtol.org

Дорога к дому
www.dorogakdomu.ru

Линия жизни
www.life-line.ru

Новый день
www.newdayonline.ru

**Партнерство фондов местных
сообществ**
www.p-cf.org

ОРГАНИЗАТОРЫ И ПАРТНЕРЫ ПРОЕКТА

**Комиссия Общественной палаты
Российской Федерации по
развитию благотворительности
и совершенствованию
законодательства о НКО**
[http://www.oprf.ru/structure/
comissions2008/117](http://www.oprf.ru/structure/comissions2008/117)

**Министерство экономического
развития Российской Федерации**
www.economy.gov.ru

**Представительство
Организации Объединенных
Наций в Российской Федерации**
www.unrussia.ru

**Российский союз
промышленников
и предпринимателей**
www.rspp.net

Российский Фонд Помощи
www.rusfond.ru

Компания «ФБК»
www.fbк.ru

**Федеральное агентство по делам
молодежи Российской Федерации**
<http://www.minstm.gov.ru/>

Форум Доноров
www.donorsforum.ru

**Журнал «Деньги
и благотворительность»**
<http://www.cafrussia.ru/magazine/>

**Информационный центр
«Благотворительность в России»**
www.infoblago.ru

Журнал «Новый меценат»
<http://www.newmecenat.ru/>

Студио-Диалог
www.admil.ru

ГЕНЕРАЛЬНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПАРТНЕРЫ

ИД «Коммерсантъ»
www.kommersant.ru

**Агентство социальной
информации**
www.asi.org.ru

СОДЕРЖАНИЕ:

Вступление	3
Лучшая программа, эффективно реализующая механизмы трехстороннего сотрудничества бизнеса, некоммерческих организаций и региональных (местных) органов власти	
А.Е. Шадрин	
Трехстороннее сотрудничество: вклад в развитие человеческого капитала	6
Центр социальных программ РУСАЛа – эффективный инструмент развития территорий	
<i>Объединенная компания «Российский алюминий» (РУСАЛ)</i>	8
План содействия развитию коренных малочисленных народов Севера Сахалина	
<i>Компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»</i>	14
Конкурс социальных и культурных проектов ОАО «ЛУКОЙЛ»	
<i>ОАО «ЛУКОЙЛ»</i>	17
Школьная Баскетбольная Лига Пермского края «КЭС БАСКЕТ»	
<i>Группа компаний «Ренова»</i>	22
Чистый город	
ОАО «Северсталь»	25
Улучшение социального климата в окружающем обществе – забота о благополучии семьи	
Е.Н. Феоктистова	
Устойчивое развитие общества – залог успешного развития бизнеса	28
Дорога к дому	
ОАО «Северсталь»	30
Что делать в чрезвычайных ситуациях	
<i>Компания «Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»</i>	35
Общероссийская благотворительная грантовая программа «Новый день»	
ОАО АКБ «Росбанк»	40
Детская футбольная лига	
ОАО «ЛУКОЙЛ»	43
Здоровый образ жизни – залог благополучия семьи (Спорт против наркотиков)	
ОАО «ТНК-ВР Холдинг»	46

Комплексная программа социальных инвестиций ОАО «Химпром» «Ответственная забота» <i>Группа Компаний «Ренова»</i>	48
Программа целевой социальной помощи ООО «Дирол Кэдбери» в Новгородской области <i>ООО «Дирол Кэдбери»</i>	50
Создание в регионах совместно с Клубом регби «Слава» сети детских школ регби <i>ОАО Банк ЗЕНИТ</i>	52
Час в защиту детства <i>ОАО «Волжский трубный завод»</i>	54
Лучшая программа, способствующая продвижению идей благотворительности в обществе	
<i>С.А. Рубашкина</i>	
<i>Конкурс «Корпоративный донор» как инструмент для продвижения идей благотворительности в России</i>	58
Делать добро вместе! <i>ЗАО Коммерческий банк «ФИА-Банк», ОАО «КуйбышевАзот»</i>	60
Благотворительные программы «ФИА-Банка»	63
Молодежь – архитектор будущего <i>ОАО «Кузбассэнерго»</i>	67
Программа «Социальная адаптация» и акция «Благотворительность вместо сувениров» <i>Группа компаний «КомпьюЛинк»</i>	71
Время надежды <i>ЗАО «ГлаксоСмитКляйн Трейдинг»</i>	74
Искусство глазами детей <i>ООО «М.Видео Менеджмент»</i>	77
Минута ради жизни <i>X5 Retail Group N.V.</i>	79
Организация выездных выставок Музеев Московского Кремля в регионах России <i>ОАО «ЛУКОЙЛ»</i>	80
Программа поддержки деятельности региональных музеев изобразительного искусства «Музеи Русского Севера» <i>ОАО «Северсталь»</i>	82

Молодые таланты – капитал будущего России**А.Б. Повалко**

Работа с молодежью – это не благотворительность, а инвестиции	86
Поддержка образования и раскрытие потенциала молодежи: сотрудничество ТНК-ВР с российскими вузами и другими образовательными учреждениями <i>ОАО «ТНК-ВР Холдинг»</i>	89
Программа поддержки технического образования Фонда Алкоа <i>ООО «Алкоа Рус»</i>	93
Молодые ресурсы <i>ОАО «Северсталь»</i>	97
Благотворительный Фонд ОАО «Татнефть» «Одаренные дети» <i>ОАО «Татнефть» имени В.Д. Шашина</i>	102
Наука и образование <i>Группа компаний «КомпьюЛинк»</i>	105
Открытый мир <i>Группа компаний «Ренова»</i>	107
Творческая школа «Мастер-класс» <i>ОАО Банк ЗЕНИТ</i>	111
УРСА-Образование <i>УРСА Банк</i>	114

Лучшая программа, способствующая созданию благоприятной среды для жизни и работы людей с инвалидностью, поддержка людей с инвалидностью для обеспечения их полноценного участия в жизни общества

В.К. Зотикова

Улучшение качества жизни людей с инвалидностью – достойная задача для бизнес-сообщества	118
Инклюзивное образование <i>ООО «Амвэй»</i>	121
Реабилитационный лагерь для детей-инвалидов с онкологическими заболеваниями «Назад в будущее» <i>ОАО Авиацонная компания «Трансаэро»</i>	125
Туризм и спорт для детей группы риска <i>ОАО Чувашская энергосбытовая компания (ЧЭСК)</i> <i>ОАО Территориальная генерирующая компания № 5 (ТГК-5)</i>	130

Н.Г. Каминарская.

Корпоративная благотворительность: состояние и перспективы **136**

Информация о Форуме Доноров 140

Перечень Интернет-источников 142

Отпечатано в типографии «РАН групп»
Подписано в печать 25.09.08 г.
Заказ № 2909
Тираж 500 экз.